

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения

Направление подготовки 080.109.65 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Кафедра экономики

ДИПЛОМНЫЙ ПРОЕКТ/РАБОТА

Тема работы

Заработная плата: начисление, учет и налогообложение

УДК 657.471.12

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3501	Ионенко А.О.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Косова Ю. В.	Кандидат экономических наук		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Экономики	Барышева Г.А.	Доктор экономических наук, профессор		

Томск - 2016 г.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт дистанционного образования

Направление подготовки (специальность) 080.109.65 «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»

Кафедра экономики

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой

(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Дипломного проекта/работы

Студенту:

Группа	ФИО
3-3501	Ионенко Анна Олеговна

Тема работы:

Заработная плата: начисление, учет и налогообложение

Утверждена приказом директора (дата, номер)	№ 881/с от 08.02.2016 года
---	----------------------------

Срок сдачи студентом выполненной работы:	07.06.2016
--	------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе (наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический,	Законодательные акты, кодексы, постановления Российской Федерации, научная литература, данные бухгалтерского и налогового учета и отчетности предприятия.
---	---

<p>циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</p>	
<p>Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов (аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы;наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение основных вопросов учета, начисления и налогообложения заработной платы; 2. Рассмотрение теоретических, методических и практических аспектов начисления, учета и налогообложения заработной платы; 3. Раскрытие основных понятий, таких как оплата труда, гарантия, компенсация, рассматриваются условия их выплаты. 4. Раскрытие особенности расчета НДФЛ и страховых взносов в ПФР, ФСС, ФФОМС
<p>Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)</p>	<p>Расчетно-платежная ведомость</p>
<p>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)</p>	
<p>Раздел</p>	<p>Консультант</p>

Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	

Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	11.02.2016
---	-------------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Косова Ю. В.	К.Э.Н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3501	Ионенко А.О.		

Реферат

Дипломная работа содержит 123с., 1 рис., 6 табл., 4 формулы, 8 приложений, 45 источника литературы.

Объект исследования: ИП Губадов Р.И.

Цель работы: изучение основных вопросов учета, начисления и налогообложения заработной платы.

В дипломной работе проводится рассмотрение теоретических, методических и практических аспектов начисления, учета и налогообложения заработной платы.

В работе раскрываются основные понятия, такие как оплата труда, гарантия, компенсация, рассматриваются условия их выплаты. Изучены основные системы оплаты труда работников. Рассмотрено нормативно-правовое регулирование учета и налогообложения заработной платы, выделены четыре уровня нормативных правовых актов. Также в работы раскрыты особенности расчета НДФЛ и страховых взносов в ПФР, ФСС, ФФОМС.

В практической части дипломной работы рассмотрена общая характеристика, выявлены основные направления деятельности ИП Губадов Р.И., организация работы бухгалтерской службы на предприятии. Рассмотрена организация синтетического и аналитического учета, начисления заработной платы, удержаний из нее. На основании проведенного исследования предложен ряд рекомендаций по совершенствованию учета труда и заработной платы в ИП Губадов Р.И. призванный повысить эффективность работы, как сотрудников бухгалтерской службы, так и остальных работников предприятия, что является особенно актуальным для предприятия.

Гарантия, Компенсация, НДФЛ, Оплата труда, страховые взносы, Учет заработной платы.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	7
1 Учет заработной платы в России.....	9
1.1 Нормативно-правое регулирование учета заработной платы	9
1.2 Нормативное регулирование трудовых отношений.....	13
1.3 Понятие заработной платы.....	18
1.4 Гарантии и компенсации работникам	19
2 Начисление заработной платы	39
2.1 Начисление заработной платы при различных системах оплаты труда	39
2.2 Начисление заработной платы в различных условиях работы	47
2.3. Бухгалтерский и налоговый учет заработной платы.....	60
3 Налогообложение заработной платы	64
3.1. Налог на доход физических лиц	64
3.2 Страховые взносы	74
4 Учет заработной платы на примере ИП Губадов Р.И.	82
4.1 Общая характеристика и направления деятельности ИП Губадов Р.И.....	82
4.2 Организация учета и начисления заработной платы в ИП Губадов Р.И.....	85
4.3 Совершенствование системы учета заработной платы в ИП Губадов Р.И...	97
5 Социальная ответственность.....	101
Заключение	101
Список использованных источников	116
Приложение А Табель учета рабочего времени	124
Приложение Б Расчетно-платежная ведомость	125
Приложение В Штатное расписание ИП Губадов Р.И.	126
Приложение Г Приказ о приеме на работу	127
Приложение Д Приказ о переводе работника на другую работу	128
Приложение Ж Приказ о прекращении трудового договора с работником	129
Приложение З Расчет по среднему (ежегодный оплачиваемый отпуск)	130
Приложение И Приказ о предоставлении отпуска работнику	133

Введение

Учет труда и заработной платы в любой организации стоит на первом месте в системе бухгалтерского учета. Актуальность выбранной темы дипломной работы объясняется следующими аспектами:

1. наличием в любой организации работников, которым необходимо правильно рассчитать заработную плату, рассчитать налог на доходы физических лиц для уплаты в бюджет, взносы в страховые фонды и своевременно их уплатить;

2. из-за того, что заработная плата, является зачастую основной статьей расходов организации, ее грамотный учет позволяет снизить издержки по налоговым отчислениям и оптимизировать расходы. Причем, актуальность учета заработной платы еще больше возросла в связи с ростом страховых взносов;

3. часто изменяющимся законодательством в сфере труда, учете заработной платы и налогообложении;

4. при расчете заработной платы, НДФЛ, суммы страховых взносов для уплаты в ФСС, ПФР, ФФОМС бухгалтер должен руководствоваться массивом нормативной законодательной базы, внутренними локальными нормативными актами, трудовыми коллективными договорами. Бухгалтеру необходимо учесть большое количество информации из различных источников

Под термином оплата труда в соответствии со ст. 129 ТК РФ понимается система отношений, связанные с обеспечением установления и осуществлением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством и иными нормативно правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами. Можно сказать что, заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, количества, сложности, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Следовательно, можно сказать, что понятие «оплата труда» значительно шире чем «заработная плата». Заработная плата включает в себя не только расчет заработной платы, но и сроки выплаты заработной платы, правила оформления и использования рабочего времени, и т.д. цель этого исследования, чтобы подробно рассмотреть часть сложной системы оплаты труда в бухгалтерском учете. Производные от целей и задач: рассмотреть начисление заработной платы, расчет средней заработной платы и учет удержаний из заработной платы, оформление и учет расчетов по заработной плате. В первой главе рассматриваем нормативное регулирование трудовых отношений.

Во второй главе рассматриваем порядок начисления заработной платы при различных системах оплаты труда и при различных условиях труда.

В третьей главе рассматривается налогообложение заработной платы. Четвертая глава носит практическую направленность. Рассмотрена характеристика, выявлены основные направления деятельности ИП Губадов Р.И., организация работы бухгалтерской службы предприятия. Изучены первичные документы по учету труда и заработной платы. Рассмотрена организация учета, начисления заработной платы, удержаний из нее, а также особенности ее синтетического и аналитического учета. Приведены рекомендации по совершенствованию учета труда и заработной платы.

Объектом исследования выбрано ИП Губадов Р.И., а его предметом – система учета заработной платы на этом предприятии.

Первичной информацией для данного исследования послужила внутренняя документация ИП Губадов Р.И.

Практическая значимость данной дипломной работы состоит в том, ее выводы и рекомендации могут быть использованы расчетной группой бухгалтерской службы ИП Губадов Р.И. в целях совершенствования учета труда и заработной платы на предприятии.

1 Учет заработной платы в России

1.1 Нормативно-правое регулирование учета заработной платы

Правовое регулирование учета и налогообложения заработной платы и налогообложения базируется на четырехуровневой системе нормативно-правовых актов. Первый уровень составляют законодательные акты, принимаемые Государственной Думой, указы президента и постановления правительства, регламентирующие трудовое право, учет и налогообложение заработной платы.

В Российской Федерации основным источником, регламентирующим трудовое право, является Трудовой кодекс РФ [7]. Введён в действие с 1 февраля 2002 года вместо действующего до него Кодекса законов о труде РСФСР (КЗОТ РСФСР) от 1971 года. Трудовой кодекс РФ устанавливает права и обязанности работника и работодателя, регулирует вопросы охраны труда, профподготовки, переподготовки и повышения квалификации, трудоустройства, социального партнерства. Закрепляются правила оплаты и нормирования труда, порядок разрешения трудовых споров. Отдельные главы посвящены особенностям правового регулирования труда некоторых категорий граждан (несовершеннолетних, педагогов, тренеров и спортсменов, надомников, вахтовиков и др.). Принципы регулирования трудовых отношений закреплены в ст. 2 Трудового кодекса РФ [7]

В части вопросов налогообложения заработной платы основной документ первого уровня – Налоговый кодекс РФ [5]. Налоговый кодекс состоит из двух частей. Первая часть Кодекса подписана Президентом РФ 31 июля 1998г., вступила в силу с 1 января 1999 г. Устанавливает общие принципы налогообложения и уплаты сборов в РФ, в том числе:

- виды налогов и сборов, взимаемых в Российской Федерации;
- основания возникновения (изменения, прекращения) и порядок исполнения обязанностей по уплате налогов и сборов;
- принципы установления, введения в действие и прекращения действия ранее введенных налогов субъектов Российской Федерации и местных налогов;

- права и обязанности налогоплательщиков, налоговых органов, налоговых органов и других участников отношений, регулируемых законодательством о налогах и сборах;

- формы и методы налогового контроля;

- ответственность за совершение налоговых правонарушений.

Вторая часть Налогового кодекса [5] подписана Президентом Российской Федерации 5 августа 2000 г. Вступила в силу с 1 января 2001 г. Эта часть кодекса устанавливает принципы исчисления и уплаты каждого из налогов и сборов, установленных Кодексом. Важной для исследуемого вопроса во второй части кодекса является глава 23 НК РФ [5], это связано с тем, что организация является агентом по исчислению, удержанию и перечислению НДФЛ с доходов своих сотрудников в бюджетную систему Российской Федерации.

Следующим важным документом первого уровня является Семейный кодекс РФ [6], регулирующий семейные отношения на территории России. Семейный кодекс был принят Государственной думой 08.12.1995 г., и вступил в силу 01.03.1996 г. В вопросе учета заработной платы этот документ используется при расчете и удержании из заработной платы сотрудников алиментов.

Ответственность за нарушения законодательства о труде и охране труда отражена в Кодексе об административных правонарушениях РФ [4], принятом Государственной Думой 30.12.2001г. и вступившем в силу с 01.07.2002 года. В частности, ст. 5.27 КОАП РФ [4] за указанные правонарушения предусмотрено наложение штрафа:

- на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 рублей;

- на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 рублей;

- на юридических лиц – от 30000 до 50000 рублей;

Согласно ст. 5.31 КОАП РФ [4], нарушение или невыполнение работодателем или иным лицом, представляющим его, обязательств по

коллективному договору, соглашению - влечет наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб.

К документам первого уровня можно отнести Гражданский кодекс РФ [1,2], принятый Государственной Думой 21 октября 1994 г. И вступивший в силу с 30 ноября 1994г. Гражданский кодекс показывает все виды возникающих проблем между гражданами, гражданами – обществом, предприятиями и гражданами, но трудовые отношения прямо не регламентирует. Несмотря на это кодекс затрагивает вопросы, связанные с договорами гражданско-правового характера, поэтому нормы Гражданского кодекса используются при заключении договоров подряда. Также в качестве нормативных документов первого уровня, можно назвать следующие федеральные законы.

- «О бухгалтерском учете» [8], устанавливающий единые правовые и методологические основы организации и ведения бухгалтерского учета в России.

- «О минимальном размере труда» [15], устанавливающий минимальный размер оплаты труда, который применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Ст.1 федерального закона от 14.12.2015 №376- ФЗ установлен минимальный размер оплаты труда с 1 января 2016 г. В сумме 6204 руб. в месяц.

- «Об исполнительном производстве» [18], определяющий условия и порядок принудительного исполнения судебных актов, актов других органов и должностных лиц, которым при осуществлении установленных федеральным законом полномочий предоставлено право возлагать на физических лиц, юридических лиц, Российскую Федерацию, субъекты Российской Федерации, муниципальные образования обязанности по передаче другим гражданам, организациям или в соответствующие бюджеты денежных средств и иного имущества либо совершению в их пользу определенных действий или воздержанию от совершения определенных действий (п.1 ст. 1 ФЗ «Об

исполнительном производстве» [18]). На основании этого закона производится удержание из оплаты работников по исполнительным листам.

- «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» [13],
- «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [20].
- «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» [17].
- «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» [19], устанавливающий организационные, правовые и финансовые основы обязательного пенсионного страхования в Российской Федерации.
- «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [21]
- другие нормативные правовые акты, принимаемые Федеральным собранием, Президентом РФ и Правительством РФ.

Ко второму уровню системы регулирования учета и налогообложения заработной платы относятся нормативные правовые акты министерств РФ. К ним можно отнести, например, следующие нормативные правовые документы.

- Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации [36]. Положение определяет порядок организации и ведения бухгалтерского учета, составления и представления бухгалтерской отчетности юридическим лицам, независимо от их организационно-правовой формы, а также взаимоотношения организации с внешними потребителями бухгалтерской информации.

- Положение по бух. Учету «Учетная политика организации» [35].

К третьему уровню системы относятся документы рекомендательного характера (инструкции, методические указания), которые могут разрабатывать все, кто заинтересован в детализации положений нормативных документов

первого и второго уровня (Министерство финансов РФ, другие министерства). К документам этого уровня относят следующее.

- План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкции по его применению [30].

- Постановление Государственного комитета Российской Федерации по статистике « Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» [27] и другие.

Четвертый уровень составляет совокупность внутренних документов организации. Они разрабатываются организацией на основе документов первых трех уровней. К ним относятся локальные нормативные акты, коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры.

1.2 Нормативное регулирование трудовых отношений

Ст. 15 Трудового кодекса РФ [7] определяет трудовые отношения, как отношения, основанные на договоренности между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Стороны трудовых отношений это работник – физическое лицо и работодатель – физическое либо юридическое лицо (организация).

Трудовые отношения начинаются между работником и работодателем на основании трудового договора, заключенного ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ. В трудовом договоре должно обязательно указываться:

1. фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;

2. сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

3. идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

4. сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

5. дату заключения трудового договора и место.

Обязательно для включения в трудовой договор являются такие условия, как:

1. место работы, а в случае, когда сотрудник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

2. трудовая функция (работа по должности в соответствии с штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и

2. квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

3. дату когда работник приступает к началу работы, а если заключается срочный трудовой договор, то и его срок действия и ситуацию служившую основанием для заключения такого трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом либо другим федеральным законом;

4. условия оплаты труда (в том числе размер тарифную ставку или оклад работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

5. график рабочего времени и отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в данной организации);

6. гарантии и компенсации за работу с вредными либо с опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующие условия, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

7. необходимые случаи, которые определяют условия, работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

8. условия труда на рабочем месте;

9. соглашение об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом либо другим федеральным законом;

10. иные условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор следует отличать от договора гражданско-правового характера, по которому отношения между сторонами будут регулироваться Гражданским кодексом РФ [1,2]. Очень часто с точки зрения достижения некоторой производственной цели между этими договорами нет принципиальной разницы. В то же время некоторые организации с помощью заключения таких договоров осуществляют минимизацию своих издержек. Это связано с тем, что при прочих равных условиях, заключение договора гражданско-правового характера более выгодно по сравнению с трудовым договором по следующим причинам:

1. обязанности заказчика значительно уже обязанностей работодателей и не предполагает исполнителю гарантий в виде оплаты

фактически не отработанного времени или невыполненной работы (предоставление отпусков, выплаты при увольнении и др.);

2. значительно проще порядок документального оформления приема на работу, учета труда, прекращения действия договора;

3. заказчик освобожден от обязанности уплаты взносов при государственном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также в области страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [40].

Таким образом, договор гражданско-правового характера не способен, в отличие от трудового договора, в полной мере защитить интересы работника. Органы ФСС пытаются оспорить правомерность применения работодателями освобождения от начисления трудовых взносов; налоговые органы рассматривают факты подмены трудовых договоров гражданско-правовыми как способ уклонения от уплаты налогов.

Типовая форма трудового договора (форма № ТД-1) и иные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты утверждены постановлениями Госкомитета РФ по статистике [27].

Помимо трудового договора важным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя, является коллективный договор. Содержание и структура коллективного договора согласовывается сторонами. В коллективном договоре можно включить следующие обязательства работников и работодателя:

1. формы, системы и размеры оплаты труда;
2. выплата пособий, компенсаций;
3. рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
4. улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
5. гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
6. оздоровление и отдых работников и членов их семей;

7. частичная или полная оплата питания работников.

В этом договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более улучшенные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями [7].

Важным для учета и начисления заработной платы является выбор способа учета рабочего времени. Он может быть поденным, недельным и суммированным. Поденный учет рабочего времени применяется, когда дневная продолжительность рабочего времени постоянна и предусматривает подсчет отработанного времени в течение рабочего дня, в этом случае взаимозачет переработки в течение одного дня и недоработки в другие дни не предусматриваются. При недельном учете рабочего времени должно выполняться следующее правило: в пределах одной недели соблюдается установленная продолжительность рабочего времени, причем в один день может быть отработано больше (по сравнению с нормой) часов, а в другой – меньше. Суммированный учет рабочего времени применяется, как правило, в организациях в общем или при выполнении конкретных видов работ, где по условиям производства или работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. В основе суммированного учета рабочего времени лежат нормы рабочего времени, рассчитанные на определенные периоды (месяц, квартал и т.д., но не более, чем календарный год), называемые учетным периодом, исходя из нормальной (или сокращенной) продолжительности рабочего времени. Недоработка или переработка часов по сравнению с дневной (недельной, месячной, квартальной) нормой рабочего времени компенсируется в последующие дни.

Для учета рабочего времени всех категорий работников и контроля соблюдения работниками установленного режима рабочего времени, для получения данных об отработанном времени, расчета оплаты труда, а также для составления статистической отчетности по труду организации должны вести

табель учета рабочего времени (форма № Т-12 или Т-13). Формы № Т-12 «Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда» и № Т-13 «Табель учета рабочего времени» утверждены постановлением Госкомстата России от «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» [27] и могут использоваться в организациях всех форм собственности. Табель учета рабочего времени (Приложение А) является первичным документом для бухгалтера, на основании табеля производится расчет заработной платы. Затраты рабочего времени учитываются в табеле методом сплошной регистрации выхода или невыхода на работу или путем регистрации только отклонений (сверхурочных часов, отработанных выходных дней, освобождения от работы и т.п.) [7].

1.3 Понятие заработной платы

На поверхности экономических явлений заработная плата выступает как плата за труд. Такое понятие о ЗП сложилось давно и существует и теперь. Английский экономист В. Петти (1623-1682гг.) определил заработную плату как цену труда. Такой мысли придерживается и большинство зарубежных и российских экономистов.

По мнению специалистов-социологов, труд относится к категории политической, потому что занятость населения, уровень ее профессиональной подготовки и эффективность труда в жизни государства в целом и регионов в частности играют важную роль в развитии общества.

Также заработная плата имеет важные экономический и правовой аспекты. При рассмотрении заработной платы с экономических позиций специалисты уделяют особое внимание, как правило, на ее денежный нрав, на связь размера заработной платы с результатами работы организации и, как следствие этого, с ее финансовыми возможностями, а также на зависимость оплаты труда каждого работника, от результатов затраченного им труда.

Заработная плата (оплата труда работника), это вознаграждение за его труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Из вышесказанного определения следует, что оплата труда может включать в себя различные выплаты, которые делятся на три основные группы (составные части заработной платы):

1. вознаграждение за труд - основная часть заработной платы,
2. компенсационная выплата - доплата и надбавка компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в особых климатических условиях, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и др.,
3. стимулирующая выплата - доплата и выплата стимулирующего характера, премия и другие поощрительные выплаты [40].

На основании п. 2 ст. 223 Налогового кодекса РФ при получении дохода в виде оплаты труда датой фактического получения налогоплательщиком такого дохода признается последний день месяца, за который ему был начислен доход за выполненные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором. Законодательство России устанавливает для наемных работников принцип вознаграждения за труд, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимума, этот принцип прописан в ст.37 Конституции РФ. Доход каждого работника определяется его личным вкладом с учетом конечных результатов работы организации, регулируются налоговыми органами и большими рамками не ограничиваются.

Правовое регулирование оплаты труда характеризуется сочетанием централизованного, договорного и локального регулирования.

1.4 Гарантии и компенсации работникам

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений ст. 164 ТК РФ [7]. Более конкретно гарантии можно определить как финансовые выплаты, цель которых является возмещение работнику неполученного в связи с невозможностью исполнения (полностью или частично) его трудовой функции (должностных обязанностей) фактического заработка. Очевидно, что заработная плата как плата за фактически выполненную работу не может быть начислена работнику, который отсутствовал на рабочем месте или, несмотря на присутствие, фактически не выполнял свою трудовую функцию (должностные обязанности). Но, если работник не присутствует на своем рабочем месте по уважительной причине (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность, дополнительные выходные дни, предоставленные в случаях, установленных законодательством, и т.д.), работодатель, как правило, обязан возместить работнику неполученный заработок. Именно такие выплаты и представляют собой гарантии.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами ст. 164 ТК РФ [7]. Несмотря на то, что в ТК РФ [7] прямо не указано, какие именно затраты подлежат возмещению, можно утверждать, что цель компенсационных выплат – возместить материальные затраты работнику, понесенные им при исполнении трудовых обязанностей. Рассмотрим основные гарантии и компенсации, предоставляемые работникам.

1. Направление работников в служебные командировки. Служебную командировку можно охарактеризовать как поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянно работы в соответствии со ст. 166 ТК РФ [7]. Нужно отметить, что поездки будут признаваться служебной

командировкой только в том случае, если такие поездки работника не являются его постоянной работой, которая осуществляется в пути, и если работа не имеет разъездной характер, в другом случае не признаются. При направлении работника в служебную командировку за ним сохраняется место работы (должности) и его заработок, и работодатель возмещает расходы, связанные со служебной командировкой. В том случае, если работодатель дает направление в служебную командировку, он обязан возместить работнику:

- a. расходы, затраченные на дорогу;
- b. расходы, затраченные по найму жилья;
- c. дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- d. другие расходы, произведенные работником с разрешения работодателя.

Трудовой кодекс РФ устанавливает ряд ограничений, которые следует учитывать работодателям. В командировки нельзя направлять беременных женщин в соответствии со ст. 259 ТК РФ [7] и сотрудников в возрасте до 18 лет ст. 268 ТК РФ [7]. Также запрещено отправлять в командировки инвалидов, если это противоречит индивидуальной программе их реабилитации (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации [16]). Допускается направление в командировки при наличии письменного согласия и если это не противоречит медицинским показаниям:

- a. женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет согласно ст. 259 ТК РФ [7];
- b. работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет в соответствии со ст. 259 ТК РФ [7];
- c. работников, осуществляющих уход за больными членами их семей по медицинскому заключению в соответствии ст. 259 ТК РФ [7];
- d. мужчин, воспитывающих несовершеннолетних детей без матери, а также опекунов и попечителей несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ [7]).

Оплата работнику за период нахождения его в командировке, и следовательно за дни нахождения его в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации (п.9 Положения о командировках [32]). Порядок выплаты гарантий отличается от порядка выплаты компенсаций (прежде всего суточных) за время командировки. Суточные могут выплачиваться за большее число дней командировки, включая те дни, средний заработок за которые не начисляется. Средний заработок начисляется только за те дни, которые являются рабочими в соответствии с графиком и пропущены им из-за нахождения работника в командировке. Способы выплат трат, связанных со служебными командировками, определяется коллективным договором или локальным нормативным актом. Таким образом, в Трудовом кодексе не прописаны каких-либо ограничений по возмещению работнику расходов, то есть коммерческие организации вправе самостоятельно устанавливать размеры возмещаемых расходов.

2. Разъездной характер работы. Работники, которые осуществляют свою работу в пути или имеют разъездной постоянный характер, а также работники, работающие в полевых условиях или участвующих в работах экспедиционного характера, в соответствии со ст. 168.1 ТК РФ [7] работодатель выплачивает все связанные со служебными поездками расходы на проезд; на наем жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие); иные затраты, произведенные с согласия работодателя. Способы выплаты расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в ч.1 ст. 168.1 ТК РФ [7], а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором. Нужно отметить, что в Трудовом кодексе РФ, не дано определение понятия «разъездной характер работы», что на практике приводит к многочисленным вопросам и спорам. Е.В.

Воробьева [40] предлагает следующий вариант классификации. Разъездной характер работы – выполнение трудовых обязанностей работником непосредственно связано с перемещениями по одному или нескольким населенным пунктам или от одного населенного пункта к другому. Причем, подавляющее большинство времени работник перемещается от одного пункта назначения к другому и т.д. Такой разъездной характер работы у курьеров, почтальонов, водителей, машинистов поездов и т.п. При работе в пути – трудовые обязанности работник выполняет при движении какого-либо транспорта, но при этом трудовая функция работника непосредственно с этим движением не связана. Работу в пути выполняют проводники, стюардессы и т.п.

Работа вахтовым методом. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, определены главой 47 ТК РФ [7], а также «Основными положениями о вахтовом методе организации работ» [28] (применяются в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации). Вахтовый метод – особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда невозможно обеспечить их ежедневное возвращение к месту постоянного проживания. Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности (ст. 297 ТК РФ [7]). Направление работника на вахту не является служебной командировкой. К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться работники в возрасте до восемнадцати лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 298 ТК РФ [7]). К числу гарантий, предусмотренных для работников, выполняющих работы вахтовым методом, относятся:

а. сохранение тарифной ставки, части оклада (должностного оклада) за день работы (дневной ставки) за каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно;

б. сохранение тарифной ставки, части оклада (должностного оклада) за день работы (дневной ставки) за каждый день задержки в пути по метеорологическим условиям или по вине транспортных организаций;

с. дополнительный оплачиваемый отпуск.

Компенсацией для таких работников является надбавка за вахтовый метод работы взамен суточных, которая выплачивается за каждый календарный день пребывания в местах производства работы в период вахты, а также за фактические дни нахождения в пути от местонахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения и обратно.

3. Совмещение работы с обучением. К числу гарантий, предусмотренных для работников, совмещающих работу с обучением, относятся:

а. оплата предоставляемых учебных отпусков. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для разных категорий работников, совмещающих работу с обучением, указана в ст. 173, 174, 175, 176 ТК РФ [7]; Положении о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях [31], «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» [11]. Важным условием является наличие у учебного заведения государственной аккредитации.

сохранение 50% среднего заработка по основному месту работу, но не ниже минимального размера оплаты труда за время освобождения от работы в

случае установления работнику рабочей недели, сокращенной на 7 часов. Такая рабочая неделя устанавливается по желанию работника на 10 учебных

в. месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов, работникам, обучающимся по заочной и вечерней форме обучения в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования. Также работодатель один раз в учебном году оплачивает проезд к местонахождению учебного заведения и обратно работникам, обучающимся по заочной форме в образовательных учреждениях высшего профессионального образования – полностью; среднего профессионального образования – в размере 50% стоимости проезда. При направлении работодателем работника на повышение квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ [7]).

Пример: Сотрудник, имеющий высшее образование, обучается в образовательном учреждении высшего профессионального образования (имеющем государственную аккредитацию) по заочной форме. В трудовом договоре направление работника на обучение работодателем не оговаривалось, соглашения об обучении также не заключалось. По возвращении из учебного отпуска работник подал заявление о компенсации стоимости проезда к месту учебы и обратно в сумме 3500руб. с приложением железнодорожных билетов, подтверждающих произведенные расходы (3500руб.), а также справку-вызов из образовательного учреждения.

На основании распоряжения руководителя организации работнику полностью компенсирована стоимость проезда, компенсация выплачена из кассы.

Согласно трудовому законодательству работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную

аккредитацию образовательных учреждениях высшего проф. образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст.173 ТК РФ)

По общему правилу гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим проф.образование и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме(ст.177 ТК РФ)

Таким образом, в рассматриваемом случае работнику, получающему второе высшее образование , компенсация стоимости проезда к месту учебы и обратно была осуществлена не на основании ст.173 и 177 ТК РФ, а на основании распоряжения руководителя организации.

В бухгалтерском учете организации были сделаны проводки:

Дебет 91 «Прочие расходы» Кредит 73

-3500руб. отражена сумма в составе внереализационных расходов компенсация стоимости проезда к месту учебы и обратно.

4. Вынужденное прекращение (приостановление) работы не по вине работника. В соответствии с действующим законодательством временная приостановка работы организации в целом или ее отдельного подразделения по причинам экономического, технологического или организационного характера, а также в случаях приостановки деятельности в порядке, предусмотренном законом, считается простоем (ст. 72.2 ТК РФ [7]). Статьей 157 Трудового Кодекса Российской Федерации [7] установлен минимальный размер оплаты простоя:

- 2/3 средней заработной платы работника, если простой произошел по вине работодателя;

- 2/3 установленной работнику тарифной ставки (оклада), рассчитанной пропорционально времени простоя, если простой произошел по причинам, не зависящим ни от работодателя, ни от работника. При этом продолжительность времени, в течение которого производится оплата простоя не ограничена.

5. Случай невыполнения норм труда, неисполнения трудовых (должностных) обязанностей. Под невыполнением норм труда, неисполнением трудовых (должностных) обязанностей понимается выполнение меньшего объема работ, невыполнение установленного задания, не достижение установленного количественного результата и т.д. В этом случае, в соответствии со ст. 155 ТК РФ [7], оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени. К указанным причинам относятся аварии, стихийные бедствия и другие чрезвычайные обстоятельства.

6. Освоение новых производств. Коллективным договором или трудовым договором может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции) (ст. 158 ТК РФ [7]).

7. Предоставление ежегодных отпусков. Отпуск – один из видов времени отдыха, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106, 107 ТК РФ [7]). В соответствии с законодательством работникам предоставляются оплачиваемые отпуска для отдыха (ежегодные основные и дополнительные) и отпуска без сохранения заработной платы. Ко времени отдыха не относятся учебные отпуска. В Трудовой кодекс РФ прописано право на получение оплачиваемого отпуска или денежной

компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении лицами, работающим по совместительству (ст. 286 ТК РФ [7]), сезонными работниками (ст. 295 ТК РФ [7]) и работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 291 ТК РФ [7]). Причем продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска в общем случае составляет 28 календарных дней, включая выходные дни. Нерабочие дни при этом не учитываются, также как и праздничные; а в некоторых случаях, предусмотренных ТК РФ [7], более 28 календарных дней. Если, с работником заключен трудовой договор на срок менее двух месяцев или работник занят на сезонных работах, то продолжительность отпуска определяется из расчета два рабочих дня за один месяц работы (ст. 291, 295 ТК РФ [7]). В соответствии со ст.116 ТК РФ [7], предусматривается предоставление дополнительных отпусков следующим категориям работников:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: на подземных и открытых горных работах в разрезах и карьерах, на других работах, связанных с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов;
- работникам, имеющим особый характер работы;
- работниками с ненормированным рабочим днем;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- и других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Гарантиями в случае предоставления отпусков признаются суммы их оплаты в размере среднего заработка.

Очередной ежегодный отпуск

1. Может быть раздроблен на несколько периодов, но хотя бы одна часть не должна быть менее четырнадцати дней;
2. Очередной ежегодный отпуск выдается не позднее, чем за три дня до его начала;

3. Предоставляется через шесть месяцев в обязательном порядке, а по желанию работника вы можете его и раньше предоставить, при получении письменного заявления от работника;

4. Со второго года отпускаем работника в любое время, согласно ранее составленному графику.

5. Отпуск, по его заявлению, можете перенести. Но Трудовой кодекс запрещает это делать более двух лет подряд;

6. Компенсацией, основную его часть нельзя заменить. А если накопились дни за несколько периодов, то можно заменить те дни, которые превышают 28 дней, при получении от работника заявления;

Для того, чтобы правильно определить положенную к выплате сумму отпускных, вы должны определить

1.Размер среднедневного заработка

- Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка
 - все виды оплаты труда (ставки, оклады, проценты, вознаграждения и т.д.) в т.ч. заработная плата выданная в не денежной форме;
 - все виды надбавок и доплат за выполненную работу;
 - выплаты, связанные с условиями труда (коэффициенты, проценты, надбавки и т.д.);
 - премии, вознаграждения предусмотренные системой оплаты труда у конкретного работодателя.
- Выплаты, не учитываемые при исчислении среднего заработка
 - выплаты социального характера (все виды пособий, и т.д.);
 - выплаты, которые не относятся к оплате труда (оплата стоимости проезда, питания, обучения, лечения, материальная помощь и т.д.).

Определим размер среднего дневного дохода по формуле (1):

$$СЗ = Д / 12 / 29,3 \quad (1)$$

где: СЗ – средний дневной заработок

Д – доход работника за определяемый период

12 – число месяцев

29,3 – коэффициент (среднемесячное кол-во календарных дней в год)

2.Расчетный период

Для исчисления среднего дохода, за исключением отдельных случаев, принимается период равный двенадцати календарным месяцам, предшествующим наступлению соответствующего периода, за который сохраняется зарплата работника. При этом, за календарный месяц принимается период с 1 по 30 (31) число каждого месяца, и 28 (29) число февраля.

Рассчитаем отпускные по формуле (2): Определив размер среднего дохода, можно рассчитать сумму отпускных

$$CO = CZ \times DO \quad (2)$$

где: ДО – количество дней в отпуске

Пример: Чусов В.Н. уходит в отпуск с 05.02.2016 года, продолжительность – 28 положенных дней. Оклад составляет 15 000 рублей, надбавка 2 000 рублей. Расчетный период отработал полностью.

Средний дневной доход: $(15\,000 + 2000) \times 12 / 12 / 29,3 = 580,20$ руб.

Сумма отпускных: $580,20 \times 28 = 16245,60$ руб.

8. Дополнительные оплачиваемые дни отдыха. Такие дни предоставляются:

а. донорам – на время предварительного медицинского обследования и сдачи крови или ее компонентов, причем на это время за работников сохраняется средний заработок;

б. лицам, выполняющим уход за детьми с ограниченными возможностями, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть разделены между родителями (опекунами, попечителями) на их усмотрение. Каждый дополнительный выходной день оплачивается в размере среднего заработка в порядке, установленном в Трудовом кодексе (ст. 262 ТК РФ [7]).

9. Случай расторжения трудового договора. Гарантиями, которые предоставляются работнику в связи с расторжением с ним трудового договора (в связи с увольнением), являются следующие.

а) Компенсация за неиспользованный отпуск. При увольнении работника ему выплачивается денежная компенсация за все полагающиеся ему, но не использованные дни оплачиваемого отпуска (ст. 127 ТК РФ [7]). Работнику, отработавшему в организации менее шести месяцев, при увольнении выплачивается денежная компенсация в общеустановленном порядке: из расчета 2,33 дня отпуска за каждый отработанный месяц. Компенсация за неиспользованный отпуск оплачивается в не зависимости от основания расторжения трудового договора.

б) Выходное пособие. Выплачивается при расторжении трудового договора в следующих случаях.

- ✓ в связи с ликвидацией организации (п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ [7]);
- ✓ в связи с сокращением численности или штата работников (п.2. ч.1 ст. 81 ТК РФ [7]);
- ✓ в связи с нарушением установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (п.11 ч.1 ст. 77 ТК РФ [7]) при условии, что нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

При прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, в указанных выше случаях, выходное пособие выплачивается в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 296 ТК РФ [7]). Работнику, заключившему трудовой договор на срок до двух месяцев, выходное пособие при увольнении не выплачивается, если иное не установлено коллективным или трудовым договором (ст. 292 ТК РФ [7]). Выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка выплачивается лицам, расторгающим трудовой договор по следующим основаниям (ст. 178 ТК РФ [7]):

- отказ от перевода на другую работу, необходимого в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п.8 ч. 1. Ст. 77 ТК РФ [7]);
- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ч.1 ст. 83 ТК РФ [7]);
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ч.1 ст. 83 ТК РФ [7]);
- отказ от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п.9 ч.1 ст. 77 ТК РФ [7]);
- признание полностью неспособным к трудовой деятельности согласно медицинскому заключению, выданному в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 ч.1 ст. 83 ТК РФ [7]);
- отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ [7]).
- Размер выходного пособия определяется путем умножения среднего дневного (часового) заработка на количество рабочих дней (часов), приходящихся на первый месяц (две недели), следующий за днем увольнения, по производственному календарю.

с) Средний заработок, сохраняемый на период трудоустройства. При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией организации (п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ [7]) либо с сокращением численности штата ее работников (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ [7]), за увольняемым работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Приведенная выше норма означает, что за первый месяц после увольнения работнику работодатель выплачивает выходное пособие, а средний

заработок сохраняется за второй месяц после увольнения работника. В некоторых случаях средний месячный заработок сохраняется, за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения он обратился в этот орган и не был трудоустроен согласно со ст. 178 ТК РФ [7]. Выплаты в размере среднего заработка за период трудоустройства не производятся, если увольняемый в связи с ликвидацией или сокращением штата организации является:

- совместителем. Такому работнику выплачивается только выходное пособие в размере среднего заработка, поскольку предполагается, что работник трудоустроен по основному месту работы;

- работником, принятым на сезонные работы (ст. 296 ТК РФ [7]);

- работником, с которым трудовой договор заключен на срок до двух месяцев. Выходное пособие такому работнику также не выплачивается, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным или трудовым договором (ст. 292 ТК РФ [7]).

Дополнительная компенсация в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя до истечения срока предупреждения об увольнении. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением ее численности или штата работников работодатель предупреждает работников персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ [7]). В общем случае увольнение работников по указанным причинам до истечения двухмесячного срока не допускается. В тоже время работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ [7]).

Работники, исполняющие государственные и общественные обязанности. На основании ст. 170 ТК РФ [7] работодатель обязан освободить работника от

работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

10 К числу государственных обязанностей относятся следующие действия, предусмотренные Федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» [10]. Работодатель обязан освободить работника от исполнения трудовых обязанностей на время:

- медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения для решения вопросов о постановке на воинский учет, об обязательной подготовке к военной службе, о призыве или добровольном поступлении на военную службу, призыве на военные сборы;
- исполнения других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом или добровольным поступлением на военную службу и призывом на военные сборы;
- прохождения военных сборов.

Работникам, в случаях, перечисленных выше, выплачивается средний заработок по месту постоянной работы; возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы, учебы) и обратно, а также командировочные расходы. Компенсация расходов, связанных с проездом граждан, участвующих в мероприятиях по обеспечению исполнения воинской обязанности, выплата им командировочных (суточных) и среднего заработка осуществляются за счет средств федерального бюджета, предусмотренных на эти цели Министерству обороны Российской Федерации.

11. Расходы при использовании личного имущества работника. Если работник с согласия или ведома работодателя и в его интересах использует свое личное имущество (инструмент, личный транспорт, оборудование и другие технические средства и материалы), то работнику выплачивается компенсация за его износ (амортизацию), а также возмещаются траты, связанные с его использованием. Размер возмещаемых расходов прописывается с обеих сторон

трудового договора, выраженным в письменной форме согласно со ст. 188 ТК РФ [7]. Из приведенной выше нормы следует, что в случае использования работником принадлежащего ему имущества в служебных целях ему следует выплатить:

- компенсацию за износ (амортизацию) имущества в фиксированном размере, которая должна быть установлена соглашением сторон;
- компенсацию (возмещение) фактически произведенных и документально подтвержденных расходов, понесенных в связи с использованием имущества (например, расходов на ГСМ, возникших при использовании в служебных целях автомобиля работника и т.п.). Очевидно, что заранее определить размер возмещения таких расходов невозможно, поскольку он будет зависеть от количества и дальности поездок, осуществленных в каждом конкретном месяце.

Для других видов имущества (компьютерной техники, телефонов, музыкальных инструментов и пр.) единые нормы не установлены и определяются соглашением сторон.

Некоторые организации заключают договоры с надомниками. В этом случае кроме оплаты труда трудовым договором может предусматриваться возмещение затрат, необходимых для производства продукции; на приобретение расходных материалов; транспортных расходов; платы за воду, газ, электроэнергию, отопление, услуги местной телефонной и междугородной связи, мобильной связи; иных расходов.

12. Одним из существенных преимуществ работы по трудовому договору является обязательность предоставления работнику ряда социальных гарантий, в том числе оплаты времени болезни. Больничный листок предъявляется работником в день выхода на работу по окончании временной нетрудоспособности или ко времени очередной выплаты при продолжающейся нетрудоспособности. Пособие выплачивается, если обращение за ним последовало не позднее 6 месяцев со дня восстановления трудоспособности, и

выдается за прошлое время не более чем за 12 месяцев до дня обращения за пособием.

С 01 января 2016г. Расчетный период для оплаты больничного – два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая, а также за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей).

Определение среднего дневного заработка.

Расчёт больничного 2016: он определяется путем деления суммы начисленного заработка за расчетный период на 730. При этом в начисленный заработок, исходя из которого начисляется пособие, а также все виды выплат и иные вознаграждения в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в ФСС РФ, в сумме, не превышающей установленную на соответствующий календарный год предельной величины базы для начисления страховых взносов.

Если застрахованное лицо в вышеуказанные периоды не имело заработка, или его средний заработок, рассчитанный за этот период, в расчете за полный календарный месяц, ниже МРОТ, установленного Федеральным законом на день наступления страхового случая, пособия исчисляются исходя из МРОТ с 01 января 2016г.. Первые три дня больничного оплачивает работодатель. Остальные дни болезни оплачиваются из средств ФСС (пп.1,2 ст.3 Федерального Закона от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016)). Пособие по временной нетрудоспособности в случаях, предусмотренных п.2-п.5 ч.1 ст.5 Федерального закона № 255-ФЗ, выплачивается застрахованным лицам за счет средств бюджета ФСС РФ с 1-го дня временной нетрудоспособности. Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы, за исключением случаев, указанных в части 2 настоящей статьи, при карантине, протезировании по медицинским показаниям и долечивании в санаторно-курортных учреждениях непосредственно после стационарного лечения выплачивается в следующем размере (далее – общий порядок):

1) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, - 100% среднего заработка;

2) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, - 80% среднего заработка;

3) застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, - 60% среднего заработка. Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованным лицам в размере 60% среднего заработка в случае заболевания или травмы, наступивших в течение 30 календарных дней после прекращения работы по трудовому договору, служебной или иной деятельности, в течение которой они подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Расчет больничного при уходе за ребенком или другим членом семьи

Пособие по временной нетрудоспособности при уходе за больным ребенком выплачивается:

1) при лечении ребенка в амбулаторных условиях – за первые 10 календарных дней в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного лица в соответствии с общим порядком, за последующие дни в размере 50% среднего заработка;

2) при лечении ребенка в стационарных условиях – в размере, определяемом в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного лица в соответствии с общим порядком.

Пример: Сотрудник Сидоров В.В. отработал в организации полных пять лет и его страховой стаж составил шесть лет. Общая сумма заработной платы за два прошедших календарных года – 700 тыс. руб. Он находился на больничном 14 дней.

Среднедневной заработок рассчитываем по формуле: $700 \text{ тыс.руб} / 730 \text{ календарных дней} = 958,9 \text{ руб.}$

С учетом того, что страховой стаж сотрудника составляет 6 лет, ему компенсируется 80% заработка. Т.е. полученную сумму умножаем на 80%: $958,9 \text{ руб.} \cdot 80\% = 767,12 \text{ руб.}$

Таким образом, сумма пособия по временной нетрудоспособности составит: $767,12 \text{ руб.} \cdot 14 \text{ дней} = 10739,68 \text{ руб.}$

Пример : Расчет детских пособий в 2016 году. Петрова П.П. принесла в бухгалтерию лист нетрудоспособности («больничный»), подтверждающий декретный отпуск. Период отпуска по больничному составляет 140 календарных дней (с 9 января по 25 мая 2016 года включительно). Страховой стаж сотрудницы Петровой П.П. более шести месяцев.

1. Расчетным периодом будет время с 1 января 2014 года по 31 декабря 2015 года (730 календарный день)

2. За этот период Петровой П.П. начислена зарплата в сумме 700 000 руб., в том числе: за 2014 год – 380 000 руб.; за 2015 год – 320 000 руб. Заработок Петровой П.П за 2014 и 2015 годы не превысил предельных значений (463 000 руб. и 512 000 руб. соответственно). Поэтому при расчете пособия будут учтены все эти выплаты целиком.

В 2015 году с 15 ноября по 5 декабря (21 кал. День) Петрова П.П. получала пособие по временной нетрудоспособности. Значит, продолжительность расчетного периода составит 709 календарных дней (730 – 21).

3. Средний дневной заработок составляет: $700\,000 \text{ руб.} : 709 \text{ дн.} = 987,31 \text{ руб./дн.}$ Петровой П.П. полагается пособие по беременности и родам в размере: $987,31 \text{ руб./дн.} \cdot 140 \text{ дн.} = 138223,40 \text{ руб.}$

2 Начисление заработной платы

2.1 Начисление заработной платы при различных системах оплаты труда

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда устанавливают строго определенный порядок начисления заработной платы в организации для отдельных категорий работников, для каждого отдельного работника в зависимости от количества, качества и результатов труда.

Для оплаты труда работников могут применяться различные системы:

- тарифная,
- бестарифная,
- смешанная.

Рассмотрим подробно перечисленные системы оплаты труда.

Тарифная система оплаты труда – система оплаты труда, основанная на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий. Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника, за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (т.е. фиксированный размер оплаты труда работника, имеющего определенный тарифный разряд).

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарифная сетка – совокупность тарифных коэффициентов, позволяющих установить соотношения между тарифными ставками и тарифными разрядами

работ (профессий, должностей). Чем выше разряд, тем выше тарифный коэффициент.

Тарифные коэффициенты – соотношения между квалификационным уровнем работников, отнесенных к различным разрядам. Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз тарифная ставка данного разряда превышает размер тарифной ставки 1-го разряда. При этом тарифный коэффициент 1-го разряда всегда равен 1. Тарифный коэффициент каждого разряда определяется путем деления тарифной ставки этого разряда на тарифную ставку 1-го разряда.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Соотношение между тарифным коэффициентом последнего (наибольшего) разряда и тарифным коэффициентом 1-го разряда называется диапазоном тарифной сетки. Сгруппированные по производствам и видам работ подробные характеристики основных видов работ (профессий, должностей) с указанием требований, предъявляемых к квалификации работника, содержатся в тарифно-квалификационных справочниках. На основе этих справочников тарифицируются (определяется степень сложности) работы и присваиваются разряды работникам. При построении тарифной сетки необходимо прежде всего определить величину минимальной тарифной ставки, соответствующей 1-му тарифному разряду. Увеличивая диапазон тарифной сетки, можно повышать заинтересованность работников в повышении квалификации, выполнении более сложных видов работ и т.д. [40].

Тарифные ставки применяются при определении размера как оплаты отработанного времени работникам, получающим повременную оплату, так и сдельных расценок, на основании которых оплачивается труд рабочих-сдельщиков.

Разновидностями тарифной системы оплаты труда являются повременная и сдельная системы оплаты труда, различающиеся по способу учета затрат труда: при повременной системе оплаты труда – учитывается отработанное время, а при сдельной – количество произведенной работником продукции надлежащего качества либо выполненных им операций.

Рассмотрим основные виды тарифных систем оплаты труда.

1. Повременная оплата труда. Эта оплата труда применяется, как правило, когда труд работника невозможно нормировать или выполняемые работы не поддаются обоснованному учету. Повременно оплачивается труд руководящего, административно-хозяйственного и дежурного персонала (слесарей, сантехников, электриков) и т.д. При начислении заработной платы используются: тарифная ставка (оклад), установленная работнику и табель учета рабочего времени. Различают два основных вида повременной оплаты труда – простую повременную и повременно-премиальную.

1.1 При простой повременной форме, размер оплаты труда определяется по формуле (3):

$$ЗП = С * Т \quad (3)$$

где: ЗП – заработная плата;

С – ставка за единицу отработанного времени;

Т – фактически отработанное время.

Пример:

Системному работнику установлен должностной оклад-30000 руб. В ноябре 2015г. Он отработал 17 рабочих дней (число рабочих дней в ноябре 21). Следовательно его заработок за ноябрь составит: $30000 \text{руб.} : 21 \text{ дн.} * 17 \text{ дн.} = 24286 \text{руб.}$

1.2 При повременно-премиальной оплате труда, заработная плата, начисленная за фактически отработанное время (месяц, квартал), дополняется процентной надбавкой (месячной или квартальной премией).

Пример: Сотруднику канцелярского отдела в июне 2016г. должна была быть выплачена премия в размере 20% от должностного оклада (оклад-

10000руб). Следовательно, его заработок за июнь составляет: 10000руб+2000руб= 12000руб.

2 Сдельная система оплаты труда. Такая форма оплаты труда применяется, когда есть реальная возможность фиксировать количественные показатели результата труда и нормировать его путем установления норм выработки, норм времени и других норм. При этом размер заработной платы определяется исходя из установленного размера оплаты за каждую единицу продуктов труда (сдельных расценок) и количества произведенной продукции, объемов выполненных работ и оказанных услуг которая определяется по формуле (4):

$$ЗП = Р * Н \quad (4)$$

где, ЗП – заработная плата;

Р - сдельная расценка на единицу продукции(выполненной работы, услуги);

Н - количество произведенной продукции (выполненной работы, услуги)

Следовательно, можно считать сдельную форму оплаты труда видоизмененной формой почасовой оплаты, хотя на первый взгляд может показаться, что оплата осуществляется исходя из результатов труда.

Различают несколько видов сдельной оплаты труда.

2.1 Прямая сдельная форма. При ней заработная плата работника рассчитывается путем умножения заранее установленной сдельной расценки на количество единиц произведенной продукции соответствующего качества.

Пример: На предприятии применяется прямая сдельная оплата труда. В мае работник выработал за месяц 326 единиц продукции. Сдельная расценка за единицу продукции-26 руб. Значит, размер заработной платы работника составит за май: 326ед. * 26 руб./ед.=8476 руб.

2.2 Сдельно-прогрессивная форма. В этом случае, выработка работника в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным расценкам, а вся выработка сверх исходной нормы – по повышенным сдельным расценкам.

Пример: На предприятии установлена прямая сдельно-прогрессивная оплата труда. Работник произвел за один месяц 435 ед. продукции. Сдельная расценка за единицу продукции:

До 400 ед.- 21 руб.;

От 400 до 500 ед.- 23 руб.;

Свыше 500 ед.- 32 руб.

Заработная плата работника за месяц рассчитывается в следующем порядке: $400 \text{ ед.} \cdot 21 \text{ руб.ед.} + 35 \text{ ед.} \cdot 23 \text{ руб. ед.} = 9205 \text{ руб.}$

2.3 Сдельно-премиальная форма. Заработная плата работника суммируется из заработка по основным сдельным расценкам, начисленного за фактическую выработку, и премии за выполнение условий и установленных показателей премирования.

Пример: В организации установлена сдельно-премиальная оплата труда. Норма выработки 500ед. Положением о премировании за выполнение нормы предусмотрена премия в размере 20%.

Заработная плата в этом случае составит: $500 \text{ ед.} \cdot 21 \text{ руб.ед.} = 10500 \text{ руб.}$

Расчет премии: $10500 \text{ руб.} \cdot 20\% = 2100 \text{ рублей.}$

Итого заработок сотрудника составит: $10500 \text{ руб.} + 2100 \text{ руб.} = 12600 \text{ руб.}$

2.4 Косвенно-сдельная форма. Заработная плата работника определяется как поставленный процент от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. Такая система оплаты труда обычно применяется для вспомогательных рабочих.

Пример: Сотрудник, занятый на вспомогательных работах, согласно косвенно-сдельной системе оплаты труда начисление составит 60% от заработка сотрудников основного производства. Следовательно, заработок сотрудников основного производства за май месяц составит 10000 руб., то сотруднику, занятому на вспомогательных работах, будет начислено: $10000 \text{ руб.} \cdot 60\% = 6000 \text{ рублей.}$

2.5 Аккордная форма. Размер оплаты выполненных работ устанавливается не за каждую произведенную операцию в отдельности, а за общий комплекс работ (аккордное задание).

Также нужно отметить, что виды оплаты труда могут быть разделены на индивидуальные и коллективные. Наиболее распространенной коллективной формой оплаты труда является аккордная форма, эта форма оплаты труда получила широкое распространение в строительстве. По мнению отдельных специалистов, развитие рынка труда приводит к снижению эффективности коллективных (бригадных) форм оплаты труда, поскольку каждый работник стремится самостоятельно определить условия вознаграждения за свой труд. Во многих случаях, даже при объединении работников в бригады, базовая оплата труда каждого из них устанавливается индивидуально. В зависимости от вклада каждого работника в общий результат определяются только размеры премий [40].

Пример: Сотрудник фабрики собирает изделия, которое состоит из трех деталей, которое так же изготавливает сотрудник. Стоимость изготовления одного изделия - 356 руб. За один месяц сотрудник изготовил 235 деталей, а успел, собрал всего 65 изделий. Размер его заработка будет рассчитываться исходя из количества собранных им изделий и установленной сдельной расценки за одну единицу изделия. Итого его заработная плата составит: $356 \text{ руб./изд.} \cdot 65 \text{ изд.} = 23140 \text{ руб.}$

Еще одной разновидностью форм оплаты труда является бестарифная система. При ее использовании заработок работника зависит от конечных итогов работы организации в целом или ее структурного подразделения, в котором работает работник, и от объемов денежных средств, направляемых работодателем на оплату труда.

Наиболее типичными вариантами построения бестарифной модели на основе определения сводного коэффициента оплаты труда являются:

- определение диапазона различий в индивидуальных результатах труда и построение так называемых вилок соотношений в оплате труда разного качества;
- балльная оценка зарплатообразующих факторов с учетом их значимости и определение соотношений в оплате на основе полученной балльной оценки.

Установление оплаты труда по бестарифной системе не освобождает работодателя от соблюдения нормы, определенной ст. 133 ТК РФ [7] о том, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда. Таким образом, если по причинам, не зависящим от работника (например, при снижении спроса на оказываемые услуги, сокращении числа клиентов и т.п.), он не смог в течение полностью отработанного месяца выполнить запланированные объемы работы, ему все равно должна быть начислена заработная плата в размере не ниже установленного МРОТ. В 2016 году составляет 6204 рублей [15].

Наряду с тарифной и бестарифной системами могут применяться, так называемые, смешанные системы оплаты труда, имеющие признаки одновременно и тарифной и бестарифной систем, индивидуальных и коллективных форм оплаты труда. Рассмотрим наиболее часто применяемые на практике смешанные формы оплаты труда.

1. Система плавающих окладов. Она строится на том, что при условии выполнения задания по выпуску продукции в зависимости от результатов труда работников (роста или снижения производительности труда, повышения или снижения качества продукции (работ, услуг), выполнения или невыполнения норм труда и т.д.) тарифная ставка (должностной оклад) корректируется.

2. Комиссионная форма оплаты труда. Такая форма, как правило, устанавливается работникам отделов сбыта, внешнеэкономической службы организации, рекламным агентам и т.п. Существует множество разновидностей комиссионной формы, увязывающих оплату труда работников с

результативностью их деятельности. Выбор конкретной формы оплаты труда зависит от того, какие цели преследует организация, а также от особенностей реализуемого товара, специфики рынка, культурных особенностей страны и других факторов. К примеру, если организация стремится к максимальному увеличению общего объема продаж, то, как правило, комиссионные устанавливаются в виде фиксированного процента от объема реализации. Если у организации несколько видов продукции, но заинтересована она в усиленном продвижении одного из них, то для этого вида изделий может устанавливаться более высокий комиссионный процент. Если организация стремится увеличить загрузку производственных мощностей, то необходимо ориентировать работников на реализацию максимального количества единиц продукции, для чего установить фиксированную денежную сумму за каждую проданную единицу продукции. Если необходимо максимизировать прибыль в конкретный момент без увеличения количества продаваемой продукции, то работнику может быть установлен фиксированный процент от маржи по контракту. Для обеспечения стабильной работы все организации труд работников отдела реализации может оплачиваться в виде фиксированного процента от базовой заработной платы при выполнении плана по реализации.

3. Дилерский механизм. Работник за свой счет закупает часть продукции предприятия, которую затем сам же и реализует. Разница между фактической ценой реализации и ценой, по которой работник рассчитывается с предприятием, представляет собой заработную плату. Иногда работник получает продукцию бесплатно и рассчитывается за нее с предприятием после реализации по заранее оговоренной цене. В этом случае можно говорить о выплате аванса в натуральной форме с последующим перерасчетом [40].

Помимо оплаты за отработанное время в состав заработной платы входят также компенсационные и стимулирующие выплаты. В Трудовом кодексе РФ перечислены основные виды компенсационных выплат, гарантированных работникам, и в ряде случаев установлены минимальные размеры доплат. Работодатели вправе вводить иные доплаты и надбавки с

учетом особенностей производства и организации работы, а также устанавливать повышенные размеры выплат. В то же время размеры выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2 Начисление заработной платы в различных условиях работы

Трудовое законодательство включает в понятие заработной платы компенсационные и стимулирующие выплаты. К стимулирующим выплатам относятся премии, различного рода надбавки стимулирующего характера. Компенсационные же выплаты призваны возместить работнику расходы, произведенные им в связи с выполнением своих трудовых обязанностей.

Вторая составляющая заработной платы компенсационные выплаты.

1. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Согласно ст. 315 ТК РФ [7], труд в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям оплачивается с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Районные коэффициенты к заработной плате устанавливаются с целью компенсации работникам как повышенных затрат труда, связанных с выполнением работ в районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями, так и более высоких расходов, обусловленных проживанием в этих местностях.

Районный коэффициент применяется по факту фактической постоянной работы независимо от местонахождения организации, в штате которой состоит работник. При направлении работника организации (ее обособленного подразделения), расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в командировку за ним сохраняется право на получение районного коэффициента независимо от места командировки. В этом случае районный коэффициент включается в расчет среднего заработка, сохраняемого за работником в период командировки. И, наоборот, при направлении в командировку в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности

работника организации, расположенной на иных территориях, его заработная плата рассчитывается без применения районного коэффициента (п.4 [24]). Такой порядок объясняется тем, что, находясь в командировке, работник выполняет не все обязанности, вытекающие из его трудовой функции, а только отдельное поручение работодателя, при этом место работы не изменяется.

Таким образом, районные коэффициенты и процентные надбавки имеют особый порядок начисления к заработной плате в отличие от других видов выплат компенсационного характера, которые устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы. Повышенная оплата труда, связанная с условиями труда в местностях с особыми климатическими условиями (т.е. выплаты с учетом районных коэффициентов), полностью включаются в расчет среднего заработка, в том числе для исчисления пособий по временной нетрудоспособности.

В отличие от районных коэффициентов, размер которых одинаков для всех категорий работников организаций, расположенных в указанных районах, размер процентной надбавки определяется индивидуально для каждого работника в зависимости от продолжительности его непрерывного трудового стажа. Действующее законодательство не дает юридического определения понятия «непрерывный стаж». Под непрерывным трудовым стажем в районах Крайнего Севера следует понимать периоды работы в этих районах, которые суммируются в установленном порядке при условии, что перерывы между этими периодами не превышают установленного законодательством срока. В соответствии с п.16 Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера [24], процентные надбавки начисляются на заработок (без учета районных коэффициентов) в размерах, приведенных в таблице1.

Таблица 1- Размеры процентных надбавок

Группа	Район	Размер надбавки
1-я	1 Районы Кр. Севера: Чукотский автономный округ и Северо-Эвенский район Магаданской области, Корякский автономный округ и Алеутский район Камчатской области, а также острова Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря)	100% заработка по истечении первых шести месяцев работы, увеличение на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, до достижения 100% заработка.
2-я	2 Остальные районы Крайнего Севера	10% заработка по истечении первых шести месяцев работы, увеличение на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60% надбавки – 10 % заработка за каждый последующий год работы до достижения 80% заработка.
3-я	3 Местности, приравненные к районам Крайнего Севера	10% заработка по истечении первого года работы, увеличение на 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка
4-я	4 Республика Карелия, южные районы Дальнего Востока, Красноярский край, Иркутская область, Республика Бурятия, Республика Тыва, Читинская область	10% заработка по истечении первого года работы, увеличение на 10% заработка за каждые последующие два года работы до достижения 30% заработка

Лицам в возрасте, до 30 лет, прожившим не менее года в районах Крайнего Севера и вступающим в трудовые отношения, надбавки начисляются в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 60% надбавки – последние по 20% за год работы, а в местностях, приравненных к районам

Крайнего Севера, в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не должен превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством.

Перечень документов, которые подтверждают срок проживания в районе Крайнего Севера или приравненной к нему местности, устанавливается местными органами власти. Такими документами могут быть, например, паспорт, справка с места жительства и т.п.

Пример: Организация находится в г. Каргасок, Томская обл. в соответствии с трудовым договором, заключенному с работником, его месячная оплата труда составляет 25000руб. После отработанного работником года ему начисляется ежемесячная надбавка в размере 10% от заработной платы. Помимо этого, работнику начисляется районный коэффициент, который составляет 1,5.

В этом случае сумма надбавки к заработной плате работника составит, за май: $25000 \text{ руб.} \cdot 10\% = 2500 \text{ рублей}$.

За каждый следующий год размер надбавки будет, возрастать в вышеуказанном порядке. Таким образом, районная надбавка будет: $25000 \text{ руб.} \cdot 50\% = 12500 \text{ руб.}$. Итого его заработная плата будет, составляет: $25000 \text{ руб.} + 2500 \text{ руб.} + 12500 \text{ руб.} = 40000 \text{ руб.}$

2. Доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда. Оплата труда таким работникам устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами, установленными для работ в обычных условиях труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права [7].

Доплаты таким работникам, следующие:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ [7];
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней;

- повышение оплаты труда – не менее 4% от тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Кроме этого, размеры доплат должны быть указаны в трудовом договоре.

3. Оплата работы в сверхурочное время. Сверхурочная работа – это та работа, которая выполняется работником по распоряжению работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального количества рабочих часов за учетный период.

Согласно ст. 99 ТК РФ [7], сверхурочные рабочие часы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ [7]). Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Как правило, не возникает сложностей с оплатой сверхурочных часов, отработанных работниками с поденным учетом рабочего времени. Так как при таком способе учета рабочего времени графики работы составлены в пределах нормы рабочего времени (дневной, недельной), сверхурочные часы всегда являются отработанными вне графика. Эти часы отражаются в таблице учета рабочего времени (формы № Т-12 и № Т-13) и оплачиваются ежемесячно, т.е. расчет доплат за сверхурочную работу производится вместе с расчетом заработной платы за месяц. Большие трудности возникают, когда необходимо рассчитать размер оплаты сверхурочной работы работникам, рабочее время которых подлежит суммированному учету, это возникает из-за того, что никаких специальных правил для данного случая Трудовой кодекс РФ не устанавливает. По мнению Е. Воробьевой [40], более правильным и логичным в этом случае будет оплата в следующем порядке: в полуторном размере оплачиваются сверхурочные часы,

которые не превышают в среднем двух часов за каждый рабочий день в учетном периоде по календарю рабочей недели, установленной в организации, а остальные часы оплачиваются в двойном размере. Однако, нужно помнить, что этот расчет не совпадает с рекомендованным Минздрав Соц.развития России, поэтому организациям, выбравшим предлагаемый способ оплаты сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени, следует быть готовыми отстаивать свою позицию перед трудовой инспекцией.

Работодатель имеет право привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия в следующих случаях:

а) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создавать угрозу жизни и здоровью людей;

б) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений, если их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

в) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры, чтобы сменить сменщика другим работником.

Для привлечения к сверхурочным работам инвалидов и женщин, имеющих детей до трех лет, необходимо наличие медицинского заключения о том, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Кроме того, работодатель должен не просто получить согласие работника на сверхурочную работу, а в письменной форме под роспись ознакомить его с тем, что они имеют право отказаться от сверхурочных работ. Не допускаются к сверхурочным работам беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет и другие категории работников согласно Трудовому кодексу РФ и иным

федеральным законам. Работодатель не имеет права привлекать к дисциплинарной ответственности работников, отказавшихся выйти на работу для выполнения сверхурочных работ (за исключением случаев, когда привлечение к таким работам осуществляется без согласия работника).

4 Оплата работы в выходные и праздничные дни. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ [7]. Работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, только с письменного согласия.

Для привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов и женщин, имеющих детей до трех лет, необходимо наличие медицинского заключения о том, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Кроме того, работодатель должен не просто получить согласие работника на сверхурочную работу, а в письменной форме под роспись ознакомить его с тем, что они имеют право отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

В соответствии со ст. 153 ТК РФ [7] работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается:

- сдельщикам – не менее, чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Пример: Сотрудник получает заработную плату, оклад которого составляет 20000 руб. В связи с производственной необходимостью сотрудник выходил на работу в выходные дни 5,12,19 июня, а также в нерабочий праздничный день 13 июня. В трудовом договоре установлена оплата за работу в выходные и праздничные дни в двойном размере. На основании распоряжения руководителя оплата сотруднику за работу в выходные, нерабочие праздничные дни за сверхурочное время произведена в тройном размере.

При окладе 20000 руб., дневной заработок составил в июне 952,38 руб. (20000руб.:21дн.), среднечасовой-119,76руб.(20000руб.:167ч.). По норме за дополнительное время работы в выходные дни и в праздничный день начислено: (3дн.+1дн.)*952,38/дн.*2=7619,04 руб.

Сверх нормы было начислено (3дн.+1дн.)*952,38 руб.дн.=3809,52 руб.

Итого	за	июнь	начислено:
20000руб.+3809,52руб.+7619,04руб.=31428,56руб.			

5 Оплата работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки согласно ст. 96 ТК РФ [7]. Требование о сокращении продолжительности работы (смены) в ночное время не распространяется на работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором. К работе в ночное время не допускаются:

d) беременные женщины;

e) работники не достигшие 18-летнего возраста, за исключением ряда творческих работников, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

f) другие категории работников согласно Трудовому кодексу РФ [7] и иным федеральным законам.

К работе в ночное время с письменного согласия работников и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, могут привлекаться:

- a) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- b) инвалиды;
- c) работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими 18 лет;
- d) работники, осуществляющие уход за больными членами их семей на основании медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- e) матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста.

Особые правила оплаты работы в ночное время установлены для работников, работающих в многосменном режиме. Согласно п.9 Постановления [23] работникам, работающим в двух- и трехсменном режиме в организациях промышленности, строительства, транспорта и связи, а также в перерабатывающих отраслях агропромышленного комплекса устанавливаются:

- доплаты за работу в вечернюю смену в размере 20% от часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в вечерней смене;
- доплаты за работу в ночную смену в размере 40% от часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночной смене.

Многосменным является режим работы, когда на предприятии (в организации) или в его подразделениях (производствах, цехах отделах, участках и т.п.) в течение суток работа организована в две и более смены (включая непрерывные производства), продолжительность каждой из которых не менее установленной законодательством продолжительности дня. Иные режимы к многосменному не относятся.

Пример: Предприятие на основании коллективного договора производит доплату сотрудникам за работу в ночь. В договоре прописано 30% доплата за работу в ночную смену, которая продолжается 10 часов с 22 часов до 8 утра. Должностной оклад сотрудника-20000руб.в месяц. В соответствии с табелем учета рабочего времени данный сотрудник отработал в июне 2016г. Восемь ночных смен.

$$20000\text{руб.} \cdot 30\% \cdot 10\text{ч.} \cdot 8\text{ дн.} = 14286\text{руб.},$$

Где 168ч.-количество рабочих часов за июль 2016г.

Из чего следует, что заработная плата работника за июль составит:

$$100000\text{руб.} + 14286\text{руб.} = 114286\text{руб.}$$

В Статье 96 ТК РФ говорится, что ночное время, это с 22 часов до 6 часов утра. Из этого следует, что сумма доплаты за работу в ночное время в данной ситуации, составляет: $100000\text{руб.} : 168\text{ч.} \cdot 30\% \cdot 8\text{ч.} \cdot 8\text{ дн.} = 11428\text{рублей.}$

6.Оплата труда при выполнении работ различной квалификации.

Согласно ст. 150 ТК РФ [7]:

- при выполнении работ различной квалификации работникам с повременной оплатой труда труд оплачивается по работе более высокой квалификации;
- при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации, его труд оплачивается по расценкам выполняемой работы;
- если с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, то работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу. Выплата межразрядной разницы (разницы между тарифной ставкой, соответствующей разряду, установленной рабочему, и тарифной ставкой, соответствующей разряду, по которому тарифицируется выполняемая работа) является обязанностью работодателя, если работник выполняет нормы выработки.

7.Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника. В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ [7] допускается:

а. совмещение профессий (должностей) – выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (для рабочих) или должности (для руководителей, инженерно-технических работников, служащих);

б. расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ – выполнение работником наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по такой же профессии или должности. Примером расширения зон обслуживания и увеличения объема выполняемой работы может служить ситуация, когда работник, обладающий высокой квалификацией и навыками в работе, успевает в пределах установленной нормы рабочего времени обслужить большее количество станков, чем предусмотрено действующими нормативами;

с. исполнение обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения работника от основной работы – замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность). При этом работнику может быть поручена дополнительная работа как другой, так и по такой же профессии (должности). Но в любом случае работник не освобождается от исполнения своих прямых (оговоренных трудовым договором) обязанностей.

В любом из названных случаев дополнительные обязанности (дополнительный объем работ) выполняется в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, никакими пределами размеры доплат не ограничены. Так, если работник выполняется

весь спектр обязанностей по совмещаемой должности, то он может претендовать на получение полного оклада по этой должности. И наоборот, стороны могут договориться о том, что дополнительная работа производится без доплат.

Третьей составляющей заработной платы являются стимулирующие выплаты.

В отличие от компенсационных выплат, смысл которых заключается в «возмещении» работнику дополнительных трудовых затрат, усилий, обусловленных причинами производственного характера, стимулирующие доплаты и надбавки призваны повысить заинтересованность работника в более эффективном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, продолжительной работе в данной организации и т.д.[40].

Рассмотрим основные виды стимулирующих выплат.

1. Надбавки к должностному окладу лицам, допущенным к государственной тайне. Согласно ст. 21 Закона Российской Федерации «О государственной тайне» [12] должностным лицам и гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливаются процентные надбавки к заработной плате в зависимости от степени секретности, объема сведений, к которым они имеют доступ, продолжительности срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений. Работникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно должностному окладу (тарифной ставке) выплачивается процентная надбавка за стаж работы в указанных структурных подразделениях.

2. Надбавки за выслугу лет. Такие надбавки могут выплачиваться с целью закрепления в организации квалифицированных работников. Документ, устанавливающий надбавки, должен определять: шкалу надбавок, правила определения стажа работы, порядок исчисления и установления надбавки.

3. Надбавки (доплаты) за ученые степени, п. 5 ст. 30 ФЗ РФ

4. Премии. Под премированием понимается выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов. Рассмотрим следующие элементы, составляющие систему премирования.

а. Показатели премирования – должны быть взаимоувязаны с основными производственными целями, учитывать особенности деятельности каждого подразделения организации, отдельных групп работников и т.п. Например, работники, имеющие сдельную оплату труда, ориентированы на увеличение выпуска продукции. В этом случае премирование должно нацеливать работников-сдельщиков на достижение дополнительных показателей, стимулирующих повышение качества продукции, и т.п. В то же время работники, имеющие повременную оплату труда, должны быть ориентированы на выполнение количественных показателей.

б. Условия премирования выполняют контрольную функцию и вводятся для того, чтобы премирование по выбранным показателям не было оторвано от других сторон производственной деятельности работника, не учитываемых при премировании. Правильно организованная система премирования должна предусматривать, что при несоблюдении всех или части условий у работника не возникает права на получение премии или премия начисляется в меньшем размере. Другими словами, премия может быть больше или меньше, но ее уменьшение в качестве наказания не допускается. Дополнительными условиями, соблюдение (или несоблюдение) которых может повлиять на размер премии, могут быть не только производственные и организационные, но и другие показатели.

с. Размеры премий. При разработке системы премирования также следует иметь в виду, что существует такое понятие, как осязательность стимула. Речь идет о том минимальном размере премии, который может играть стимулирующую роль. Работник, получивший премию, размер которой ниже минимального уровня, не воспримет ее как стимул к совершенствованию производственного поведения.

д. Круг премируемых работников. В число премируемых работников следует включать только тех из них, кто своей работой оказывают непосредственное воздействие на достижение определенного уровня этого показателя.

е. Периодичность премирования. Чаще всего премии выплачиваются ежемесячно. В отдельных случаях, когда основным показателем премирования являются результаты хозяйственной деятельности, а также при применении специальных систем премирования и т.п. Может использоваться премирование по завершении определенной работы или ее этапа. Допускается также выплата единовременных премий, например, за выполнение особо важных заданий [40].

2.3. Бухгалтерский и налоговый учет заработной платы

В зависимости от выполненных работ заработная плата может включаться в состав расходов по обычным видам деятельности в расходы будущих периодов, в состав внеоборотных активов, а также в состав чрезвычайных расходов. Кроме того, начисление заработной платы может производиться за счет резервов предстоящих расходов, за счет чистой прибыли организации, за счет средств целевого финансирования. Расчеты по заработной плате учитываются на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». В зависимости от того, куда включаются расходы по начислению заработной платы, такая проводка и отражается в учете.

Таблица 2 – Корреспонденция счетов по операциям начисления заработной платы, других выплат и удержаниям из начисленных выплат.

Содержание операции	Дебет	Кредит
Начислена оплата труда работникам основного производства.	20	70
Начислена оплата труда работникам вспомогательного производства.	23	70
Начислена оплата труда административному и общехозяйственному персоналу.	26	70

Начислена оплата труда работникам, занятым сбытом продукции.	44	70
Начислена оплата труда за счет резерва на оплату отпусков и резерва вознаграждений за выслугу лет.	96	70
Начислена премия работникам основного (вспомогательного, обслуживающего) производства.	20(23,29)	70
Начислена премия работникам, занятым в процессе обслуживания основного или вспомогательного производства (управленческому персоналу).	25,26	70
Начислена премия работникам за непроизводственные результаты	91.2	70
Начислен средний заработок за период отпуска;	20(26)	70
Отнесена на расходы будущих периодов часть отпускных, приходящаяся на конец отпуска (следующий месяц).	97	70
Выплата заработной платы из кассы наличными, через расчетный счет	70	50(51)
Возвращение излишне выплаченной заработной платы	50	70
Выплачены работнику отпускные	70	50(51)
Начисленная, но не выплаченная в установленный срок заработная плата (депонирование заработной платы.)	70	76.4
Выдача депонированной заработной платы	76.4	51
Удержания перерасхода подотчетных сумм	70	71
Удержания за товары, купленные в кредит, за предоставленные займы, возмещение недостач материальных ценностей и денежных средств	70	73
Начисление подоходного налога из заработной платы	68 ндфл	70
Удержания подоходного налога из зар. Платы (отпускных)	70	68ндфл
Удержания налога с суммы премии.	70	68ндфл
Начислены страховые взносы на заработную плату (на сумму премии)	20 (44)	69-1-1, 69-1-2, 69-2, 69-3
Начислены взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний с части отпускных, приходящихся на конец отпуска (следующий месяц).	97	68(69)
Удержаны»Страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»	69.1.1	70
Удержаны страховые взносы на обязательное соц.страхование от несчастных случаев на производстве и	69.1.2	70

проф. Заболеваний»;		
Удержаны взносы на страховую часть пенсии;	69.2.1	70
Удержаны взносы на накопительную часть пенсии.	69.2.2	70
Удержаны страховые взносы в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.	69.3	70
Поступление компенсации от превышения выплат за счет фонда соц. Защиты населения над суммой отчислений в этот фонд	51	69
Начисление по исполнительным листам (алименты и др.)	76	70
Удержания по исполнительным листам (алименты и др.)	70	76
Удержана сумма материального ущерба по недостаткам,	70	94
Удержана плата за квартиру и коммунальные услуги	70	76 с/с «Расчеты по квартплате»
Перечисления на счета работников в учреждениях банка, на благотворительные цели	70	76
Начисление заработной платы по капитальным вложениям, осуществленным хозяйственным способом	08	70
Начисление заработной платы за выполненные работы:– по доставке оборудования, требующего монтажа	07	70
Предоставлен заем работнику	73.1	50,51
Начислены проценты по займам, предоставленным работнику.	73.1	91.1
Удержаны суммы займа и процентов по нему из заработной платы работника.	70	73.1
В кассу организации работником возвращен заем и проценты по нему.	50	73.1
Начислена материальная помощь (выше 4т.р.)	84	73
Выдана материальная помощь	73	50
Начислен НДФЛ на сумму сверх 4т.р.	73	68.1
Начислены страховые взносы на сумму сверх 4т.р.	84	69
Начислены дивиденды учредителю, не работающему в организации.	84.1	75.2
Начислены дивиденды учредителю, работающему в организации.	84.1	70
Удержан НДФЛ с суммы дивидендов, причитающихся учредителю, не работающему в организации;	75.2	68.1

Удержан НДФЛ с суммы дивидендов, причитающихся учредителю, работающему в организации.	70	68.1
Перечислены дивиденды учредителю – юридическому лицу	75.2	51
Перечислен в бюджет НДФЛ, удержанный с суммы дивидендов, причитающихся учредителю – физическому лицу.	68.1	51

3.Налогообложение заработной платы

3.1. Налог на доход физических лиц

Заработная плата, являющаяся доходом физического лица, облагается, в соответствии с Налоговым кодексом РФ [5], налогом на доходы физических лиц. Организация-работодатель в этом случае выступает в качестве налогового агента. Согласно ст. 23 «Налог на доходы физических лиц» НК РФ [5], налоговыми агентами признаются российские организации, индивидуальные предприниматели, нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, а также обособленные подразделения иностранных организаций в РФ, от которых или в результате отношений с которыми налогоплательщик получил доходы (п. 1, ст. 226 НК РФ [5]).

Проанализировав статьи, входящие в главу 23 «Налог на доходы физических лиц» НК РФ [5], можно выделить следующий перечень обязанностей налогового агента:

- ведение учета доходов физических лиц, источниками которых они являются;
- формирование налоговой базы в порядке, установленном ст. 210 НК РФ [5];
- исчисление суммы налога (п. 3, ст. 226 НК РФ [5]);
- удержание суммы налога (п. 4 ст. 226 НК РФ [5]);
- уплата суммы удержанного из доходов налогоплательщика налога в бюджет (п. 6 и 7 ст. 226 НК РФ [5]);
- представление сведений о полученных физическими лицами доходах, суммах исчисленного и удержанного налога в порядке, установленном ст. 230 НК РФ [5].

Формы регистров налогового учета и порядок отражения в них аналитических данных налогового учета, данных первичных учетных документов разрабатываются налоговым агентом самостоятельно и должны содержать сведения, позволяющие идентифицировать налогоплательщика, вид

выплачиваемых налогоплательщику доходов и предоставленных налоговых вычетов, а также расходов и сумм, уменьшающих налоговую базу, в соответствии с кодами, утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным по контролю и надзору в области налогов и сборов, суммы дохода и даты их выплаты, статус налогоплательщика, даты удержания и перечисления налога в бюджетную систему Российской Федерации, реквизиты соответствующего платежного документа.

Налоговая база определяется с учетом всех видов доходов налогоплательщика, полученных (право на распоряжение, которыми у него возникло) им следующими способами:

1. – в денежной форме;
2. – натуральной форме;
3. – в виде материальной выгоды, определяемой в соответствии со ст.

212 НК РФ [5].

Налоговая база = Доход - Вычеты при ставке 13%

- Доходы от источников в РФ. п. 1 ст. 208 Налогового кодекса РФ
- Доходы, которые не относятся к доходам от источников в РФ
п.2 ст.208 НК РФ

Доходы, освобождаемые от налогообложения.

1. страховые взносы по договорам добровольного личного страхования (п. 3 ст. 213 НК РФ [5]);

2. государственные пособия (за исключением пособий по временной нетрудоспособности) (п.1 ст. 217 НК РФ [5]);

3. пенсии (п. 2 ст. 217 НК РФ [5]);

4. компенсационные выплаты (п. 3 ст. 217 НК РФ [5]);

5. единовременная материальная помощь (п. 8 ст. 217 НК РФ [5]);

6. стоимость путевок за исключением туристских, на основании которых указанным лицам оказываются услуги санаторно-курортными и, находящимися на территории РФ (п.9 ст. 217 НК РФ [5]);

7. стоимость лечения (п. 10 ст. 217 НК РФ [5]);

8. стипендии (п. 11 ст. 217 НК РФ [5]);
9. доходы, полученные от реализации легковых автомобилей, зарегистрированные на указанное лицо в течение трех и более лет (п. 17.1 ст. 217 НК РФ [5]);
10. стоимость обучения по основным и дополнительным общеобразовательным и профессиональным образовательным программам, имеющих соответствующую лицензию (п. 21 ст. 217 НК РФ [5]);
11. подарки, призы, материальная помощь, не превышающие 4 000 рублей (п. 28 ст. 217 НК РФ [5]);
12. выплаты членам профсоюзов (п. 31 ст. 217 НК РФ [5]);
13. возмещение части родительской платы (п. 42 ст. 217 НК РФ [5]);
14. налоговые льготы для работников крестьянских (фермерских) хозяйств и организаций, признаваемых сельскохозяйственными товаропроизводителями (п. 2 ст. 346.2 НК РФ [5]);
15. доходы в денежной или натуральной форме в виде оплаты стоимости проезда к месту обучения и обратно лицам, не достигшим 18 лет, обучающимся в российских дошкольных и образовательных учреждениях, имеющим соответствующую лицензию (п. 45 ст. 217 НК РФ [5]);
16. доходы в натуральной форме, полученные налогоплательщиками, пострадавшими от чрезвычайных обстоятельств, в виде оказанных услуг по обучению, профессиональной подготовке или переподготовке, а также в виде услуг по лечению и медицинскому обслуживанию и услуг санаторно-курортных организаций (п. 46 ст. 217 НК РФ [5]) и другие.

Материальная выгода – это сумма дохода, определяемая в специально установленном законодательством о налогах и сборах порядке, которая образуется не в связи с получением дохода за выполненный труд, реализованные товары (работы, услуги). Согласно ст. 212 Налогового кодекса РФ к доходам налогоплательщика, полученным в виде материальной выгоды, относятся: 1) материальная выгода, полученная от экономии на процентах за пользование налогоплательщиком заемными (кредитными) средствами,

полученными от организаций или индивидуальных предпринимателей; 2) материальная выгода, полученная от приобретения товаров (работ, услуг) у физических лиц в соответствии с гражданско-правовым договором, а также у организаций и индивидуальных предпринимателей, являющихся взаимозависимыми по отношению к налогоплательщику; 3) материальная выгода, полученная от приобретения ценных бумаг, финансовых инструментов срочных сделок. Никакие иные операции не могут быть рассмотрены в качестве материальной выгоды. Согласно под п. 3 п. 1 ст. 223 Налогового кодекса РФ при получении налогоплательщиком материальной выгоды дата фактического получения дохода определяется как день уплаты налогоплательщиком процентов по полученным заемным (кредитным) средствам.

Заметим, что перед исчислением сумм НДФЛ с заработной платы работника организации следует определить его налоговый статус. Это связано с тем, что лица, являющиеся налоговыми резидентами Российской Федерации, уплачивают НДФЛ по ставке 13% (п.1 ст.224 НК РФ).

Лицам, не являющимся налоговыми резидентами Российской Федерации, налоговая ставка устанавливается в размере 30% (п.3 ст.210 НК РФ, п.3ст.224 НК РФ [5], п.3 ст.226 НК РФ [5]), за исключением нижеперечисленных доходов. Налог по доходам, облагаемым налоговой ставкой 30%, исчисляется отдельно по каждой сумме дохода.

1. **В** виде дивидендов от долевого участия в деятельности российских организаций, в отношении которых налоговая ставка устанавливается в размере 15%.

2. Получаемых от осуществления трудовой деятельности, указанной в ст. 227.1 НК РФ, в отношении которых налоговая ставка устанавливается в размере 13%.

3. Получаемых от осуществления трудовой деятельности в качестве высококвалифицированного специалиста в соответствии с Федеральным законом от 25.07.2002 N 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ», в отношении которых налоговая ставка устанавливается в размере

13%. Согласно п.4 ст.210 НК РФ [5] предоставление налоговых вычетов не резидентам не предусмотрено.

Налоговая ставка устанавливается в размере 9% в отношении:

1. доходов в виде процентов по облигациям с ипотечным покрытием, эмитированным до 1 января 2007 года;
2. доходов учредителей доверительного управления ипотечным покрытием, полученным на основании приобретения ипотечных сертификатов участия, выданных управляющим ипотечным покрытием до 1 января 2007 года.

Ставка НДФЛ в размере 35% является максимальной. Согласно п. 2 ст. 224 Налогового кодекса РФ она применяется в отношении следующих доходов:

- стоимости любых выигрышей и призов, получаемых в проводимых конкурсах, играх и других мероприятиях в целях рекламы товаров, работ и услуг, в части превышающей 4 000 рублей (п. 28 ст. 217 НК РФ);

Налоговая база по доходам, облагаемым налогом по ставке 13%, определяется как денежное выражение таких доходов, подлежащих налогообложению, уменьшенных на сумму налоговых вычетов, предусмотренных ст. 218-221 НК РФ [5]. Налоговые вычеты - разновидность налоговых льгот, которые предоставляются путем вычета из налоговой базы.

Налоговый кодекс РФ по налогу на доходы физических лиц установил налоговые вычеты:

1. – стандартные;
2. – социальные;
3. – имущественные;
4. – профессиональные

1. Стандартные налоговые вычеты.

Они подразделяются следующим образом:

- а. личные, к которым относятся:
 - вычет в размере 3000 рублей за каждый месяц налогового периода, предоставляемый перечисленным в пп.1 п.1 ст. 218 НК РФ [5]

- вычет в размере 500 рублей за каждый месяц налогового периода независимо от размера полученного налогоплательщиком дохода, предоставляемый перечисленным в пп. 2 п. 1 ст. 218 НК РФ [5].

б. Данные вычеты предоставляются работодателем по заявлению налогоплательщика или налоговым органом на основании налоговой декларации и документов, подтверждающих право на такие вычеты. По расходам на содержание детей:

- в размере 1400 руб. за каждый месяц налогового периода, который распространяется на каждого первого ребенка у налогоплательщиков, на обеспечении которых находится ребенок, и которые являются родителями или супругом (супруга) родителей;

- на каждого первого ребенка налогоплательщика, которые являются опекунами или попечителями, приемными родителями, супругом (супругой) приемного родителя;

- в размере 2800 руб. за каждый месяц налогового периода, который распространяется: на каждого второго ребенка в возрасте до 18 лет, являющегося ребенком-инвалидом, у налогоплательщиков, на обеспечении которых находится ребенок:

- на каждого ребенка, учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента в возрасте до 24 лет, являющегося инвалидом I или II группы, у налогоплательщиков, на обеспечении которых находится ребенок;

- на каждого ребенка у налогоплательщиков, являющихся единственным родителем (приемным родителем), опекуном, попечителем. Предоставление указанного вычета в указанном (двойном) размере единственному родителю прекращается с месяца, следующего за месяц вступления в брак. Налоговый вычет может предоставляться в двойном размере одному из родителей (приемных родителей) по их выбору на основании заявления об отказе второго родителя (приемного родителя) от получения налогового вычета;

- в размере 3000 руб. за каждый месяц налогового периода, который распространяется на каждого третьего ребенка до 18 лет, являющегося ребенком-инвалидом, на каждого ребенка – учащегося очной формы обучения, аспиранта, ординатора, студента в возрасте до 24 лет, являющегося инвалидом I или II группы, если налогоплательщик является единственным родителем (приемным родителем), опекуном, попечителем. Налоговые вычеты по расходам на содержание детей действуют до месяца, в котором доход налогоплательщиков, исчисленный нарастающим итогом с начала налогового периода налоговым агентом, превысил 280 000 руб.

Например, у налогоплательщика трое детей: 25 лет, 15 лет и 12 лет. На первого ребенка вычет ему не предоставляется, на второго предоставляется в размере 1400 руб., на третьего – 3000 руб.

Следовательно, применять стандартные вычеты при исчислении налога на доход физических лиц стандартных вычетов работодатель как налоговый агент обязан только при наличии соответствующего заявления и подтверждающих документов от налогоплательщика. В случае начала работы налогоплательщика не с первого месяца налогового периода стандартный налоговый вычет предоставляется по этому месту работы с учетом дохода, полученного с начала налогового периода по другому месту работы, в котором налогоплательщику предоставлялись налоговые вычеты. Сумма полученного дохода в этом случае подтверждается справкой 2-НДФЛ, выданной прежним налоговым агентом.

2. Социальные налоговые вычеты предусматриваются в суммах, уплачиваемых налогоплательщиком:

- на благотворительные цели – в размере фактически произведенных расходов, (форма благотворительной помощи- только денежные средства.), но не более 25% суммы дохода, полученного в налоговом периоде;
- за свое обучение в образовательных учреждениях – в размере фактически произведенных расходов, но не более 50 000 руб.;

- налогоплательщиком-родителем за обучение своих детей в возрасте до 24 лет, налогоплательщиком-опекуном (налогоплательщиком-попечителем) за обучение своих подопечных в возрасте до 18 лет, на дневной форме обучения в образовательных учреждениях, – в размере фактически произведенных расходов на это обучение. – брат (сестра) в возрасте до 24 лет, но не более 50 000 рублей на каждого ребенка в общей сумме на обоих родителей (опекуна или попечителя);

Необходимо учитывать, что указанный вычет не применяется в случае, если оплата расходов на обучение производится за счет средств материнского (семейного) капитала, направляемых для обеспечения реализации дополнительных мер государственной поддержки семей, имеющих детей.

- за услуги медицинских учреждений по лечению налогоплательщика либо его супруги (супруга), родителей, детей в возрасте до 18 лет, а также в размере стоимости медикаментов, назначенных лечащим врачом и приобретаемых налогоплательщиками за счет собственных средств;

- в сумме уплаченных пенсионных взносов по договору негосударственного пенсионного обеспечения или добровольного пенсионного страхования, заключенному налогоплательщиком в свою пользу и (или) в пользу супруга (в том числе в пользу вдовы, вдовца), родителей (в том числе усыновителей), детей-инвалидов (в том числе усыновленных, находящихся под опекой (попечительством) – в размере фактически произведенных расходов;

- в сумме уплаченных налогоплательщиком дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии – в размере фактически произведенных расходов.

3. Имущественные налоговые вычеты предусматриваются в сумме фактически произведенных расходов с сумм, полученных налогоплательщиком от продажи жилых домов, квартир, дач, садовых домиков или земельных участков и долей в указанном имуществе, находившихся в собственности налогоплательщика менее трех лет, но не превышающих в целом 1 000 000 рублей, а также в суммах, полученных в налоговом периоде от продажи иного

имущества, находившегося в собственности налогоплательщика менее трех лет, но не превышающих 250 000 руб. (после 01.01.2010г.). Также, имущественный вычет предусматривается в сумме, израсходованной налогоплательщиком на новое строительство либо приобретение на территории России жилого дома, квартиры, комнаты или доли (долей) в них, в размере фактически произведенных расходов, а также в сумме, направленной на погашение процентов по целевым займам (кредитам), полученным от кредитных и иных организаций РФ и фактически израсходованным им на новое строительство либо приобретение на территории РФ жилого дома, квартиры, комнаты или доли (долей) в них. В этом случае общий размер вычета не может превышать 2 000 000 рублей без учета сумм, направленных на погашение процентов по целевым займам (кредитам).

Данные налоговые вычеты предоставляются налогоплательщику при подаче налоговой декларации в налоговый орган по окончании налогового периода.

4. Налоговые вычеты при переносе на будущие периоды убытков от операций с ценными бумагами и операций с финансовыми инструментами срочных сделок.

Указанные налоговые вычеты предоставляются в размере сумм убытков, фактически полученных от операций с ценными бумагами и от операций с финансовыми инструментами срочных сделок, обращающимися на организованном рынке ценных бумаг. Размер налогового вычета ограничен размером налоговой базы по таким операциям в текущем периоде (подп. 1 и 2 п. 2, п. 3 ст. 220.1 НК РФ).

Суммы убытков налогоплательщика, не учтенные при определении размера налогового вычета, могут быть учтены при определении размера налогового вычета в следующих налоговых периодах (п. 3 ст. 220.1 НК РФ). Таким образом, на общую сумму вычета влияет также предельный срок переноса убытков на будущее – 10 лет считая с налогового периода, за который получен убыток.

5. Профессиональные налоговые вычеты предоставляются лицам:

- осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, и приравненным к ним лицам – в сумме фактически произведенных ими и документально подтвержденных расходов, непосредственно связанных с извлечением доходов;
- получающим доходы от выполнения работ (оказания услуг) по договорам гражданско-правового характера, - в сумме фактически произведенных ими и документально подтвержденных расходов, непосредственно связанных с выполнением этих работ (оказанием услуг);
- получающим авторские вознаграждения или вознаграждения за создание, исполнение или иное использование произведений науки, литературы и искусства, вознаграждения авторам открытий, изобретений и промышленных образцов, в сумме фактически произведенных и документально подтвержденных расходов.

Профессиональные налоговые вычеты предоставляются предпринимателям иным аналогичным лицам, авторам произведений науки, литературы, искусства, открытий, изобретений и др.

Максимальная совокупная сумма «медицинских», «пенсионных» расходов, а также расходов на собственное обучение, на которую можно уменьшить налогооблагаемую базу, составляет 120 000 руб. в год. Если в течение одного календарного года человек оплачивал и обучение, и лечение, и пенсионное обеспечение, то он сам выбирает, какие расходы и в какой сумме учесть в пределах максимальной величины.

Бухгалтерский учет операций, связанных с налогом на доходы физических лиц, осуществляется на счете 68 «Расчеты по налогам и сборам», субсчет 1 «Расчеты по налогу на доходы физических лиц».

-Начисленные суммы НДФЛ отражаются записью дебету счетов расчетов с персоналом (70, 75, 76) и кредиту счета 68-1.

-При фактическом перечислении начисленного налога в бюджет на сумму платежа производится списание учтенных на счете 68-1 сумм удержанного налога: Д 68-1 – К 51 «Расчетные счета».

-Суммы начисленных пеней и штрафа за нарушение законодательства о налоге на доходы физических лиц в бухгалтерском учете отражаются по дебету счета 99 «Прибыли и убытки» и кредиту счета 68-1.

3.2 Страховые взносы

Помимо уплаты в бюджет НДФЛ, организация обязана вносить страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, в Фонд социального страхования РФ, в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

С 1 января 2013 г. Общий тариф взносов для всех страхователей составит 30 процентов (ч.2 ст.12 Закона № 212-ФЗ [17]). Разбивка по фондам при этом будет следующая:

- в Пенсионный фонд РФ – 22 процентов;
- в ФСС РФ — 2,9 процента;
- в ФФОМС — 5,1 процента;

Причем, законом установлен перечень льготных категорий организаций, для которых установлен переходный режим с пониженными ставками взносов на несколько лет.

Дополнительные тарифы страховых взносов для отдельных категорий плательщиков. Пунктом 1 ст. 27 Федерального закона N 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» установлен перечень лиц, которым трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения мужчинами возраста 60 лет, а женщинами – 55 лет. С 1 января 2013 г. Работодатели таких лиц обязаны перечислять в ПФР на финансирование страховой части трудовой пенсии дополнительные страховые взносы по следующим тарифам:

- в отношении выплат в пользу физ.лиц, которые заняты на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах :

- 4 процента (2013 г.),
- 6 процентов (2014 г.),
- 9 процентов (2015 г. И далее).

- в отношении выплат в пользу физ.лиц, которые заняты на работах с тяжелыми условиями труда (в сельском хозяйстве, в текстильной промышленности на работах с повышенной интенсивностью и тяжестью; при организации перевозок и обеспечения безопасности движения на железнодорожном транспорте и метрополитене, на шахтах, разрезах, в рудниках или рудных карьерах на вывозе угля, сланца, руды, породы; на полевых геолого-разведочных, поисковых, топографо-геодезических, геофизических, гидрографических, гидрологических, лесоустроительных и изыскательских работах; на лесозаготовках и лесосплаве; на погрузочно-разгрузочных работах в портах и др.) .:

- 2 процента (2013 г.),
- 4 процента (2014 г.),
- 6 процентов (2015 г. И далее).

Страховые Взносы с Иностранцев.

Лица признаются застрахованными по обязательному пенсионному страхованию, если с ними заключены трудовые договоры на неопределенный срок, а также срочные трудовые договоры продолжительностью не менее шести месяцев в общей сложности в течение календарного года.

На выплаты в отношении указанных лиц пенсионные взносы начисляются по тарифу, установленному для граждан РФ на финансирование страховой части трудовой пенсии, независимо от года рождения такого застрахованного лица.

Суммы выплат и иных вознаграждений по трудовым договорам в пользу иностранных граждан, временно пребывающих на территории РФ, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами о конкретных видах

обязательного социального страхования, обложению страховыми взносами не подлежат.

В случае продления трудовых договоров с временно пребывающими в РФ иностранными гражданами до срока, превышающего шесть месяцев в текущем расчетном периоде, и приобретения ими статуса застрахованных лиц, организация должна исчислить страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в отношении всех выплат в рамках трудовых договоров и представить уточненные расчеты в территориальный орган ПФР по месту своего учета.

Пени по страховым взносам не начисляются.

Контроль за соблюдением обоснованности применения тарифов некоторыми льготниками фонды смогут осуществлять с помощью налоговых органов. Дело в том, что за налоговиками теперь закреплена обязанность представлять по запросу Пенсионного фонда и ФСС необходимую для этого информацию. А кроме того, налоговым органам предоставлено право участвовать вместе с органами контроля в выездных проверках для осуществления такого контроля (п. 5, 6 ст. 33 Закона № 212-ФЗ [17]).

База для начисления страховых взносов для плательщиков-работодателей определяется:

- ✓ как сумма выплат и иных вознаграждений, признаваемых объектом обложения страховыми взносами, начисленных за расчетный период в пользу физических лиц, за исключением сумм, указанных в ст.9 Закона №212-ФЗ [17];
- ✓ отдельно в отношении каждого физического лица с начала расчетного периода по истечении каждого календарного месяца нарастающим итогом (ч.3 ст. 8 Закона №212-ФЗ [17]).

В 2013 году база для начисления страховых взносов в отношении каждого физического лица устанавливается в сумме, не превышающей 568 000 рублей нарастающим итогом с начала года. (новый лимит прописан в постановлении Правительства РФ от 10 декабря 2012 г. № 1276.) С сумм выплат и иных вознаграждений в пользу физического лица, превышающих

568000 рублей нарастающим итогом с начала расчетного периода, страховые взносы не взимаются (ч.1 ст.8 Закона №212-ФЗ [17]).

Рассмотрим выплаты, которые в соответствии со ст. 9 Закона №212-ФЗ [17] не подлежат обложению страховыми взносами.

1. Государственные пособия, в том числе пособия по безработице, пособия и иные виды обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию;

2. Все виды компенсационных выплат, связанных с:

- возмещением вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья;

- бесплатным предоставлением жилых помещений, оплатой жилого помещения и коммунальных услуг, питания и продуктов, топлива или соответствующего денежного возмещения;

- оплатой стоимости и (или) выдачей полагающегося натурального довольствия, а также с выплатой денежных средств взамен этого довольствия;

- оплатой стоимости питания, спортивного снаряжения, оборудования, спортивной и парадной формы, получаемых спортсменами и работниками физкультурно-спортивных организаций для учебно-тренировочного процесса и участия в спортивных соревнованиях, а также спортивными судьями для участия в спортивных соревнованиях;

- увольнением работников, за исключением компенсации за неиспользованный отпуск;

- возмещением расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- расходами физического лица в связи с выполнением работ, оказанием услуг по договорам гражданско-правового характера;

- трудоустройством работников, уволенных в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, реорганизацией или ликвидацией организации, в связи с прекращением физическими лицами деятельности в качестве индивидуальных

предпринимателей, прекращением полномочий нотариусами, занимающимися частной практикой, и прекращением статуса адвоката, а также в связи с прекращением деятельности иными физическими лицами, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;

- выполнением физическим лицом трудовых обязанностей, в том числе в связи с переездом на работу в другую местность, кроме:

- выплат в денежной форме за работу с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, кроме компенсационных выплат в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;

- выплат в иностранной валюте взамен суточных, производимых в соответствии с законодательством РФ судоходными компаниями членам экипажей судов заграничного плавания, а также выплат в иностранной валюте личному составу экипажей российских воздушных судов, выполняющих международные рейсы;

- компенсационных выплат за неиспользованный отпуск, не связанных с увольнением работников;

3. Суммы единовременной материальной помощи, оказываемой плательщиками страховых взносов:

- физическим лицам в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством;

- работнику в связи со смертью члена (членов) его семьи;

- работнику (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка, выплачиваемой в течение первого года после рождения (усыновления (удочерения), но не более 50 000 рублей на каждого ребенка;

4. Доходы (кроме оплаты труда работников), получаемые членами зарегистрированных в установленном порядке семейных (родовых) общин коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока

Российской Федерации от реализации продукции, полученной в результате ведения ими традиционных видов промысла; (в ред. от 08.12.2010 N 339-ФЗ);

5. Суммы страховых платежей (взносов) (в ред. от 08.12.2010 N 339-ФЗ):

- по обязательному страхованию работников, осуществляемому плательщиком страховых взносов в порядке, установленном законодательством РФ,

- плательщика страховых взносов по договорам добровольного личного страхования работников, заключаемым на срок не менее одного года, предусматривающим оплату страховщиками медицинских расходов этих застрахованных лиц,

- плательщика страховых взносов по договорам на оказание медицинских услуг работникам, заключаемым на срок не менее одного года с медицинскими организациями, имеющими соответствующие лицензии на осуществление медицинской деятельности,

- суммы платежей (взносов) плательщика страховых взносов по договорам добровольного личного страхования работников, заключаемым исключительно на случай наступления смерти застрахованного лица и (или) причинения вреда здоровью застрахованного лица,

- а также суммы пенсионных взносов плательщика страховых взносов по договорам негосударственного пенсионного обеспечения;

6. Взносы работодателя, уплаченные плательщиком страховых взносов в соответствии с ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» [14], в размере уплаченных взносов, но не более 12 000 рублей в год в расчете на каждого работника, в пользу которого уплачивались взносы работодателя;

7. Взносы работодателя, уплачиваемые в соответствии с законодательством о дополнительном социальном обеспечении отдельных категорий работников, в размере уплаченных взносов;

8. Стоимость проезда работников и членов их семей к месту проведения отпуска и обратно, оплачиваемая плательщиком страховых взносов лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами и (или) коллективными договорами. В случае проведения отпуска указанными лицами за пределами территории РФ не подлежит обложению страховыми взносами стоимость проезда или перелета по тарифам, рассчитанным от места отправления до пункта пропуска через Государственную границу РФ, включая стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов;

9. Суммы, выплачиваемые физическим лицам избирательными комиссиями, комиссиями референдума, а также из средств избирательных фондов кандидатов на должность Президента РФ, кандидатов в депутаты законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта РФ;

10. Стоимость форменной одежды и обмундирования, выдаваемых работникам в соответствии с законодательством РФ, а также государственным служащим федеральных органов государственной власти бесплатно или с частичной оплатой и остающихся в их личном постоянном пользовании;

11. Стоимость льгот по проезду, предоставляемых законодательством РФ отдельным категориям работников;

12. Суммы материальной помощи, оказываемой работодателями своим работникам, не превышающие 4 000 рублей на одного работника за расчетный период;

13. Суммы платы за обучение по основным и дополнительным профессиональным образовательным программам, в том числе за профессиональную подготовку и переподготовку работников;

14. Суммы, выплачиваемые организациями (индивидуальными предпринимателями) своим работникам на возмещение затрат по уплате

процентов по займам (кредитам) на приобретение и (или) строительство жилого помещения;

15. Суммы денежного довольствия, продовольственного и вещевого обеспечения и иных выплат, получаемых военнослужащими и т.д.;

16. Суммы выплат и иных вознаграждений по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам, в том числе по договорам авторского заказа в пользу иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих на территории РФ.

При оплате расходов на командировки работников как в пределах территории РФ, так и за пределами территории не подлежат обложению страховыми взносами:

- суточные,
- фактически произведенные и документально подтвержденные целевые расходы на проезд до места назначения и обратно,
- сборы за услуги аэропортов, комиссионные сборы, расходы на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок, на провоз багажа,
- расходы по найму жилого помещения,
- расходы на оплату услуг связи,
- сборы за выдачу (получение) и регистрацию служебного заграничного паспорта, сборы за выдачу (получение) виз,
- расходы на обмен наличной валюты или чека в банке на наличную иностранную валюту.

Под расчетным периодом понимается календарный год. Расчетный период состоит из отчетных периодов. Отчетными периодами признаются I квартал, полугодие, 9 месяцев, календарного года.

4. Учет заработной платы на примере ИП Губадов Р.И.

4.1 Общая характеристика и направления деятельности ИП Губадов Р.И.

Индивидуальный Предприниматель Губадов Р.И. зарегистрирован инспекцией Федеральной налоговой службы по городу Томску 23.05.2005 г., имеет основной регистрационный номер 080003074306 Губадов Р.И сокращенное фирменное наименование ИП Губадов Р.И. Местонахождение общества – 634090, Российская Федерация, Томская область, город Томск, улица Нахимова,20.

Рынок крупной бытовой техники, как и любой другой, напрямую зависит от экономической ситуации в стране; можно разделить на две составные части – отдельно стоящая и встроенная бытовая техника. В свою очередь здесь можно выделить несколько продуктовых групп: к отдельно стоящей технике - холодильники, стиральные и посудомоечные машины, плиты и т.д.; к встроенной технике – также холодильники, стиральные и посудомоечные машины, вытяжки, духовки и т.д. У каждой составной части есть свои особенности развития, так, например, рынок отдельно стоящей техники на данный момент в России является наиболее динамично развивающимся.

Имущество образуется за счет вкладов в уставной капитал, а также за счет иных источников, предусмотренных действующим законодательством. Предприятие имеет расчетный счет в банке, круглую печать, штампы, бланки и другие реквизиты. Управление предприятием осуществляется в соответствии с законодательством РФ и Уставом предприятия. Предприятие самостоятельно планирует свою розничную деятельность, а также социальное развитие коллектива. Основу планов составляют договоры, заключаемые с потребителями продукции и услуг, а также поставщиками материально-технических и иных ресурсов.

Реализация продукции, выполнение работ и предоставление услуг осуществляются по ценам и тарифам, устанавливаемым самостоятельно.

В основе организационной структуры лежит, прежде всего, структура самого предприятия.

ИП Губадов Р.И состоит из:

- сети магазинов,
- складов,
- автотранспортного участка,
- аппарата управления.

Общая численность работающих на предприятии, на конец 2015 года составляет 98 человек. ИП Губадов Р.И имеет сеть магазинов, которые составляют огромную материально-техническую базу, т.е. основные и оборотные средства. Подавляющая часть приходится на основные средства или основные фонды, которые состоят из оборудования и реализации продукции, автотранспорта; производственного инвентаря; гаражи, склады. На территории предприятия имеются склады различных видов и учитывающих различные свойства хранящихся в них материалов.

В таких отделах как бухгалтерия, отдел материально-технического снабжения из-за значительного увеличения объема информации установлена электронно-вычислительная машина и оргтехника.

Учитывая высокую конкуренцию на рынке сетевых магазинов, ИП Губадов Р.И постоянно стремится к расширению ассортимента продукции, который составляет уже более 800 наименований.

Параллельно с этим проводится активная инвестиционная политика, наращивание мощности основного производства и развитие торговой сети.

Учредительные Документы — документы, которые служат основанием для учреждения вновь создаваемой организации; состав таких документов зависит от организационно-правовой формы создаваемого предприятия и включает заявку на регистрацию, устав создаваемой организации. В РФ юридические лица действуют на основании устава.

УСТАВ предприятия — зарегистрированный и утвержденный в установленном законом порядке документ, свод положений, правил деятельности юридического лица, определяющий его структуру, устройство, виды деятельности, отношения с другими лицами и государственными органами, права и обязанности.

Свидетельство о регистрации – документ установленного образца, выдаваемый организациям, зарегистрированным в качестве юридических лиц, компетентным государственным органом.

Законом «О бухгалтерском учёте в РФ» предусмотрено, что с самого начала своей работы и затем в начале каждого календарного года предприятие заявляет в налоговые органы и органы, ведающие его регистрацией, так называемую учётную политику на текущий год. Учетной политикой закреплена совокупность способов бухгалтерского учета, используемых обществом, - первичного наблюдения, стоимостного измерения, текущей группировки и итогового обобщения фактов хозяйственной жизни предприятия.

К способам ведения бухгалтерского учета относятся способы:

- 1) Группировки и оценки фактов хозяйственной деятельности Общества;
- 2) Организации документооборота;
- 3) Инвентаризации;
- 4) Применения счетов бухгалтерского учета;
- 5) Применения системы регистров бухгалтерского учета;
- 6) Обработки информации и др.

Основанием для записи в регистрах бухгалтерского учета являются первичные документы, фиксирующие факт совершения хозяйственной операции, а также расчеты бухгалтерии и бухгалтерские справки, подготовленные, оформленные и удостоверенные в порядке, установленном нормативными актами РФ, учетной политикой, приказами Генерального директора Общества, распоряжения уполномоченных им лиц.

Основанием для формирования данных налогового учета являются:

- 1) Первичные учетные документы (включая бухгалтерские справки);

- 2) Аналитические документы бухгалтерского учета;
- 3) Специальные расчеты налоговой базы.

В структуру управления ИП Губадов Р.И на рисунке 1 включены директор, кассиры, отдел кадров, логист, менеджер, технички, продавцы в состав предприятия так же входит бухгалтер, водители и грузчики.

Общая численность штата работников на предприятии: 98 человек, из них работников основного производства 58 человек. Организация применяет повременную оплату труда, т.е. форма оплаты труда, при которой заработок работнику начисляется по окладу за фактически отработанное им время.

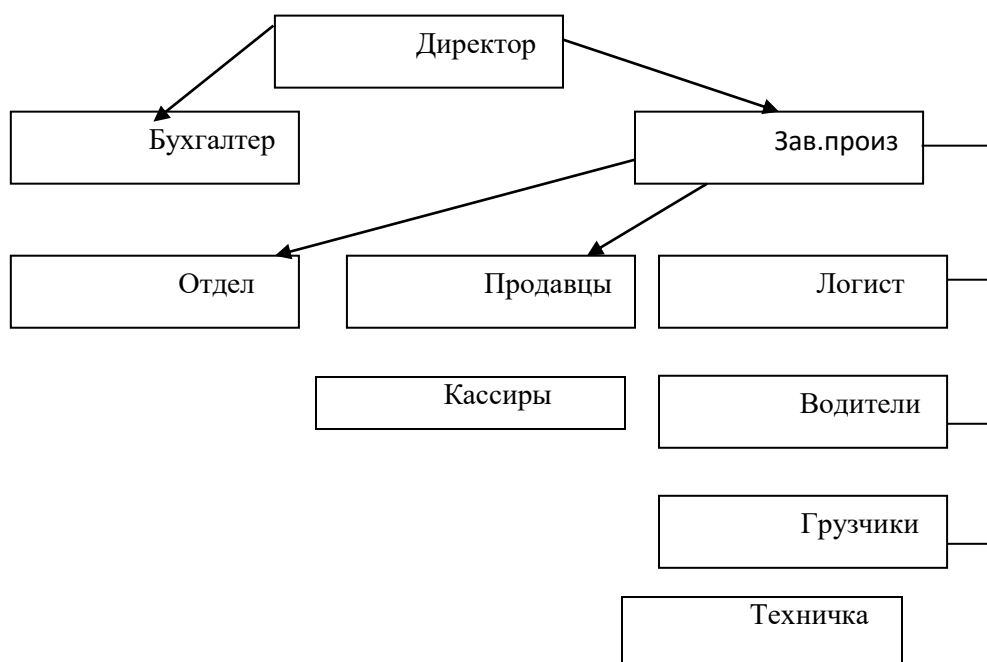


Рисунок 1 – Организационная структура ИП Губадов Р.И

4.2 Организация учета и начисления заработной платы в ИП Губадов Р.И

Системы оплаты труда, общие уровни заработной платы и отдельных выплат в отношении работников организации ИП Губадов Р.И

устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами. Условия оплаты труда зафиксированы в трудовом договоре и сообщаются работнику при поступлении на работу. Организация труда в ИП Губадов Р.И производится на основе внутренней тарифной системы – это система оплаты труда, основанная на дифференциации заработной платы работников различных категорий. В связи с этим заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, условий труда и ряда других факторов. Тарифная система дифференциации заработной платы включает в себя: оклады, тарифные ставки, тарифную сетку и тарифные коэффициенты. Тарифная сетка представляет собой таблицы с почасовыми или дневными тарифными ставками для каждого разряда. Тарифная ставка – это размер оплаты (в рублях) за работу данной сложности в единицу времени (час, день, месяц). Тарифные ставки рабочих ИП Губадов Р.И представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Тарифные ставки рабочих ИП Губадов Р.И

Разряд					5	
Часовая тарифная ставка	7,04	8,10	9,41	0,93	2	3,12
Месячная ставка	828,03	005,12	222,17	474,18	3	838,36
						337,39

Тарифная система оплаты труда устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда. Система оплаты труда на предприятии организована в соответствии со структурой предприятия. В ИП Губадов Р.И присутствует лишь повременная форма оплаты труда, при которой заработная плата работника рассчитывается исходя из установленной тарифной ставки или оклада за фактически

отработанное время. По такой форме оплаты заработную плату получают ИТР, служащие, рабочие .

Аналитический учет расчетов по оплате труда и начислению заработной платы осуществляется в ИП Губадов Р.И по следующим направлениям:

- по каждому работнику, то есть по видам начислений;
- по источникам выплат;
- по структурным подразделениям.

При приеме на работу в ИП Губадов Р.И заполняется личная карточка работника (форма №Т-2), ему присваивается табельный номер, который проставляется в документах учета кадров, использования рабочего времени и расчетов по оплате труда. Форма № Т-2 содержит следующие сведения о работнике:

1. Общие сведения: фамилия, имя, отчество работника; дата, место его рождения; гражданство; сведения об образовании, профессии, стаже работы, составе семьи; указываются паспортные данные.
2. Сведения о воинском учете.
3. Сведения о приеме на работу и переводе на другую работу. В этом разделе указываются дата приема, структурной подразделение, должность, разряд, тарифная ставка и наименование приказа, на основании которого осуществляется прием или перевод на другую работу.
4. Сведения об аттестации.
5. Сведения о повышении квалификации.
6. Сведения о профессиональной переподготовке.
7. Сведения о поощрениях.
8. Сведения об отпусках. В этом разделе указывается вид отпуска (ежегодный, учебный, без сохранения заработной платы и другие), период работы за который предоставляется отпуск, количество календарных дней отпуска, даты его начала и окончания и приказ, на основании которого отпуск предоставляется работнику.

9. Сведения о социальных льготах, на которые работник имеет право в соответствии с законодательством.

10. Дополнительные сведения.

11. Сведения об увольнении работника. Здесь указывается основание для прекращения трудового договора, дата увольнения, наименование приказа об увольнении.

Также в лицевой карточке указывается табельный номер работника, ИНН, номер страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, характер и вид работы. Лицевая карточка работника подписывается работников кадровой службы и непосредственно самим работником.

На каждого работника открывается лицевой счет (формы №Т-54 и Т-54а), на основании первичных документов о приеме на работу. Для того, чтобы знать сумму заработной платы, подлежащую к выдаче на руки работнику, необходимо определить сумму заработка работника за месяц и произвести из нее необходимые удержания. Все расчеты ведутся в лицевых счетах работников, а затем их результаты переносятся в расчетно-платежную и налоговую карточки. В платежную ведомость заносят сумму начисленной заработной платы к выдаче. Для каждого работника в ведомости отводится одна строка. Платежная ведомость составляется в одном экземпляре, которая подписывается главным бухгалтером и руководителем ИП Губадов Р.И. (Приложение Б). Она служит кассовым документом, на основании которого производится выдача заработной платы работникам. Оформление ведомости в ИП Губадов Р.И. допускается и при разовой выдаче денег на оплату труда (при уходе в отпуск, по больничному листу и другие), но чаще всего разовые выплаты наличных денежных средств из кассы организации производятся по отдельным (оформленным на одного работника) расходным кассовым ордерам.

Синтетический учет расчетов с работниками по всем видам оплаты труда, премиям, пособия осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» по кредиту данного счета отражаются начисленные суммы:

1. оплаты труда – в корреспонденции со счетами, расходов на продажу и других источников;
2. пособий по социальному страхованию – в корреспонденции со счетом 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению»;
3. оплаты труда, начисленные за счет образованного в установленном порядке резерва на оплату работникам и резерва вознаграждений за выслугу лет, - в корреспонденции со счетом 96 «Резервы предстоящих расходов»;
4. оплаты труда в счет расходов будущих периодов – в корреспонденции со счетом 97 «Расходы будущих периодов»;
5. оплаты стажировки выпускников образовательных учреждений в соответствии с договором между ОГУ «Центр занятости населения города Томска» и ИП Губадов Р.И – в корреспонденции со счетом 86 «Целевое финансирование».

Кредитовое сальдо счета 70 показывает задолженность организации перед работниками по начисленной заработной плате. Выдача денежных средств, выплаченных наличными, отражается в корреспонденции со счетом 50 «Касса». Если заработная плата перечисляется со счета предприятия на счет работника, то счет 70 корреспондирует с кредитом счета 51 «Расчетный счет». По дебету счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» отражаются удержания, вычеты и выплата заработной платы.

Первичный учет численности персонала в ИП Губадов Р.И осуществляется на основании следующих документов.

1. Приказ (распоряжения) о приеме на работу (форма №Т-1), который является основанием для приема на работу. Лицо, ответственное за учет личного состава (в ИП Губадов Р.И это начальник отдела кадров), в соответствии с этим приказом заполняет на вновь принятого работника личную карточку, делает запись в трудовой книжке. Форма №Т-1 содержит: фамилию, имя, отчество принимаемого работника; структурное подразделение, должность, тарифную ставку, размер месячной премии, продолжительность испытательного срока; наименование документа, являющегося основанием для

приема на работу – трудового договора. Приказ подписывается директором ИП Губадов Р.И и принимаемым работником.

2. Личная карточка (форма №Т-2), которая заполняется на каждого работника.

3. Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска (форма №Т-6), который применяется для оформления ежегодного и других видов отпусков, предоставляемых работникам. Данный приказ содержит следующие сведения о работнике: фамилия, имя, отчество, структурной подразделение, должность, вид отпуска, количество календарных дней отпуска, даты его начала и окончания; период работы, за который предоставляется отпуск. Приказ подписывается директором ИП Губадов Р.И и работником.

4. Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу. В приказе указываются сведения и прежнем и новом месте работы, причины перевода, наименование документа, служащего основанием для перевода. Приказ подписывается директором ИП Губадов Р.И и работником.

5. Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора с сотрудником (форма №Т-8), который применяется при оформлении увольнения работников. В данном приказе указывается номер и дата трудового договора, дата прекращения его действия; фамилия, имя, отчество, структурное подразделение, должность и разряд увольняемого работника; основание для расторжения трудового договора. Приказ подписывается директором ИП Губадов Р.И и увольняемым работником.

Для учета рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда применяется унифицированная форма первичной документации – табель учета рабочего времени (форма №13), в котором фиксируется использование рабочего времени всех работающих в ИП Губадов Р.И. Табель составляется в одном экземпляре и передается в бухгалтерию. Он позволяет не только учитывать время, отработанное всеми категориями служащих ИП Губадов Р.И., но и контролировать соблюдение рабочими и служащими установленного режима работы. На основании табеля рассчитывается заработная плата,

составляется статистическая отчетность по труду. Табели учета составляются по структурным подразделениям ИП Губадов Р.И. Учет использования рабочего времени ведется в таблице сплошным (каждодневным) методом регистрации явок и неявок на работу. В таблице учета рабочего времени указываются: отчетный период; фамилия, имена, отчества, должности работников, подразделения; их табельные номера; отметки о явках и неявках на работу по числам месяца по каждому работнику, полное количество отработанных дней и часов, причины неявок, а также данные для начисления заработной платы по видам и направлениям затрат. Отметки о причинах неявок на работу или о неполном рабочем дне, о работе в сверхурочное время и другие отступления от установленного режима работы вносятся в табель только на основании документов (листки нетрудоспособности, справки). Учет времени, потраченного на сверхурочные работы осуществляется на основании списков лиц. Списки составляются и подписываются директором ИП Губадов Р.И. Бухгалтерия делает отметку о количестве фактически проработанных сверхурочных часов. На основании списков с такой отметкой данные вносятся в табель.

Основными документами по начислению заработной платы являются:

1. приказы, распоряжения, нормативные акты, инструкции, положения об оплате труда и о премировании работников, разработанные ИП Губадов Р.И;
2. табель учета рабочего времени, путевые листы, штатное расписание;
4. копия свидетельства о рождении ребенка, справки с места учебы детей сотрудников для получения льготы по налогу на доходы физических лиц;
4. листки нетрудоспособности, листки на доплату (в случае несоответствия фактических условий работы запланированным);
5. табели (справки) и приказы о работе в сверхурочное время и праздничные дни;
6. приказы на предоставление работникам отпусков (очередных, учебных).

Для персонала, не состоящего в штате организации, основанием для начисления и выплаты заработной платы являются трудовые соглашения.

Начисленная заработная плата (разовая) отражается в платежной ведомости (форма №Т-49).

Порядок расчета заработной платы зависит от формы оплаты труда. В основу ее расчета положены ставки и оклады работников.

В соответствии с условиями трудового договора оплата труда продавца-консультанта Петрова А.М. производится исходя из часовой тарифной ставки за фактически отработанные в течение месяца часы. Для работника установлена 5-дневная рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем. Согласно штатному расписанию часовая тарифная ставка работника данной специальности и квалификации – 9000 рублей в месяц. Петров А.М. отработал полностью март 2016 года. Согласно производственному календарю, норма рабочего времени в марте составила 21 рабочий день. Проведем расчет заработной платы за март, причитающейся Петрову А.М.

Размер заработной платы за март 2016 г. = 21 (количество отработанного времени в днях) × 9000 (оклад за месяц) × 1,6 (премия для рабочих) × 1,3 (районный коэффициент) = 18120 руб. В бухгалтерском учете начисление заработной платы оформляется проводкой Дт 20 Кт 70 на сумму 18120руб.

В марте 2016 г. Петров А.М. был привлечен к сверхурочной работе: 8 марта – на 2 часа, 16 марта – на 2 часа. Итого сверхурочно в марте было отработано 4 часа. Норма рабочего времени в марте – 168 часов. Рассчитаем заработную плату за март 2016 г.

Оплата за полностью отработанный месяц = $9000 \times 1,6 \times 1,3 = 18120$ руб.

Оплата отработанного сверхурочно времени: за 8 марта = $(23,12 \text{ (часовая тарифная ставка)} \times 2 \times 1,5 \text{ (два часа в двойном размере)} \times 1,3 \text{ (районный коэффициент)}) = 90,17$ руб.; за 16 марта = $(23,12 \times 2 \times 2) \times 1,3 = 120,22$ руб.;

Таким образом, общая доплата за сверхурочное время работы = 210,39 руб.

Заработная плата за март 2016 г. = $18120 + 210,39 = 18330,39$ руб.

Отпускные: Работнику Иванову предоставлялся отпуск с 1 до 14 марта 2016 г. Расчётным периодом будет являться время с 1 марта 2015 года по 28 февраля 2016 г. Допустим, что его средняя заработная плата составила 20 000 руб. Иванов болел в период с 1 ноября по 8 ноября 2015 года и ему был оплачен больничный в размере 3 000 руб. и зарплата за ноябрь 2015 года составила 13 000 руб.

Отпускные будут рассчитываться следующим образом:

$20\,000 * 11 + 13\,000 = 233\,000$ руб.

Количество календарных дней, в течение которых сотрудник Иванов находился на работе: $29,4 * 11 + 29,4 / 30$ (так как в ноябре 30 дней) $* (30 - 8) = 344,96$ дней – отработано за год.

Среднедневной заработок сотрудника Иванова будет составлять:

$233\,000 / 344,96 = 675,44$ руб.

Отпускные за 14 дней составят: $675,44 * 14 = 9456,16$ руб.

Заработная плата, причитающаяся к выдаче работнику, представляет собой разницу между суммами оплаты труда, исчисленными по всем основаниям, и суммой удержаний. В ИП Губадов Р.И производятся удержания следующих видов.

1. Обязательные удержания. К ним относят удержания по исполнительным листам и налог на доходы физических лиц.

1.1 Налог на доходы физических лиц. В соответствии с Налоговым кодексом РФ налоговая ставка на доходы физических лиц устанавливается в размере 13%. При определении налоговой базы работника ИП Губадов Р.И учитываются все доходы, полученные им как в денежной, так в натуральной формах, или право на распоряжение которыми у него возникло, а также доходы в виде материальной выгоды, определяемой в соответствии со ст.212 Налогового кодекса РФ. Налоговая база по доходам, облагаемым налогом на

доходы физических лиц по ставке 13%, для иностранцев 30% определяется как денежное выражение таких доходов, подлежащих налогообложению, уменьшенных на сумму налоговых вычетов, предусмотренных ст.218-221 НК РФ. При перечислении НДФЛ в бюджет с расчетного счета делается проводка Д 68 К51.

1.2 Удержания по исполнительным листам. Исполнительный лист – это документ, выданный судом, в котором определена причина, порядок и размер удержаний с работника. Размер удержания из заработной платы и иных доходов должника исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов. При исполнении исполнительного документа с должника-гражданина может быть удержано не более 70% от зарплаты и иных доходов. Порядок удержания в соответствии с исполнительными документами из заработной платы работников алиментов на несовершеннолетних детей определяется Семейным кодексом РФ. Размер содержания не может быть ниже установленной доли дохода лица, уплачивающего алименты: на одного ребенка – одной четвертой, на двух детей – одной трети, на трех и более детей – половины указанной суммы. Требования по взысканию алиментов относятся к первой очереди.

На основании исполнительного листа из заработной платы продавца-консультанта Никулина В.Е. ИП Губадов Р.И удерживаются алименты на содержание одного несовершеннолетнего ребенка в размере 25% от дохода. Оклад Никулина В.Е. – 9000 рублей в месяц. При налогообложении дохода Никулин В.Е. предоставляется стандартный налоговый вычет по расходам на содержание ребенка в размере 1400 рублей.

Расчет суммы алиментов и заработной платы за март:

1. Определяется сумма налога на доходы физических лиц с дохода Никулин В.Е., составившего 9000 рублей. Поскольку доход Никулина В.Е. не превысил 280000 рублей, размер налоговой базы определяется путем уменьшения дохода на сумму стандартных вычетов: 9000 рублей – 1400 рублей

= 7600 рублей. Сумма налога, рассчитанная по ставке 13%: $7600 \text{ рублей} \times 0,13 = 988 \text{ рублей}$.

2. Сумма алиментов за март составляет 25% от дохода, уменьшенного на сумму налога на доходы физических лиц: $(9000 \text{ рублей} - 988 \text{ рублей}) \times 0,25 = 2003 \text{ рублей}$.

3. На руки Никулину В.Е. будет выдано: $9000 \text{ рублей} - 988 \text{ рублей} - 2003 \text{ рублей} = 6009 \text{ рублей}$.

Стандартный налоговый вычет в 1400 рублей – пока не превысит 280000 рублей.

В бухгалтерском учете в ИП Губадов Р.И операции по удержанию алиментов и перечислению их взыскателю отражаются следующим образом. Если взыскатель получает алименты лично из кассы ИП Губадов Р.И то в бухгалтерском учете делаются следующие проводки:

1) Удержана сумма алиментов по исполнительному листу:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» Кт 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Исполнительные листы» - 2003 рублей.

2) Выдана из кассы сумма алиментов взыскателю:

Дт 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами», субсчет «Исполнительные листы» Кт 50 «Касса» - 2003 рублей.

Если алименты будут переведены в адрес взыскателя по почте, то с работника, уплачивающего алименты, удерживается также стоимость услуг почты.

2 Удержания по инициативе работодателя

2.1 Удержания для возмещения причиненного работодателю материального ущерба

Обязанность физического лица возместить ущерб, нанесенный работодателю в результате ненадлежащего выполнения своих служебных обязанностей, называется материальной ответственностью. К материальной ответственности могут быть привлечены все работники, но устанавливается

предельный размер возмещения ущерба. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени его износа. Ежемесячное удержание не должно превышать 20% от заработной платы, начисленной работнику.

2.2 Удержание сумм оплаты за использованные, но неотработанные дни отпуска

При увольнении работника ИП Губадов Р.И до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, по распоряжению работодателя производится удержание из заработной платы, начисленной в окончательный расчет с работником, оплаты неотработанных дней отпуска.

В феврале 2016 года Петрову А.М. продавцу-консультанту ИП Губадов Р.И был предоставлен основной отпуск (28 календарных дней) за период работы с 01.05.2015г. по 31.05.2016 г. Первого марта 2016 г. Работник увольняется по собственному желанию. При окончательном расчете с работником, сумма выплаченных ему отпускных в части, приходящейся на неотработанный период (со 02.03.2015 г. По 31.05.2016 г.) подлежит удержанию. Количество дней использованного отпуска, приходящееся на фактически неотработанный период определяется, исходя из того, что продолжительность отпуска – 28 календарных дней, т.е. по 2,33 дня за каждый месяц работы. Таким образом, на неотработанный период (3 месяца с учетом округления), приходится 6,99 календарных дней отпуска или 7 дней. Это значит, что было оплачено 7 лишних дней отпуска. Следовательно, чтобы вычислить сумму удержания, нужно среднедневную оплату труда умножить на количество использованных, но неотработанных дней отпуска: 230 рублей × 7 дней = 1610 рублей.

3 Удержания по заявлению работника

3.1 Удержания за питание в столовой.

В ИП Губадов Р.И действует столовая, в которой питаются работники. В ней существует два варианта оплаты: по наличному расчету и в виде удержания из заработной платы в конце месяца.

3.2 Удержание сумм в погашение займов и процентов за пользование заемными деньгами

ИП Губадов Р.И предоставляет займы денежных средств своим работникам. Заем предоставляется заемщику без начисления процентов при условии, что заемщик будет обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, работая в ИП Губадов Р.И не менее срока на который дается заем с момента заключения договора займа. В случае расторжения трудового договора ранее этого срока, займодавец вправе требовать от заемщика в день его увольнения досрочного возврата непогашенной суммы займа и уплаты процентов на сумму займа, из расчета 17% годовых.

4.3 Совершенствование системы учета заработной платы в ИП Губадов Р.И

В ИП Губадов Р.И имеет место повременно-премиальный тип повременной оплаты труда. Это означает, что размер оплаты труда работников ИП Губадов Р.И зависит не только от часовой тарифной ставки и количества отработанного времени, но и от процентной надбавки к заработной плате. В связи с этим, для совершенствования системы оплаты труда в данной организации, можно предложить использовать другие формы оплаты труда, которые могли бы в большей степени стимулировать работников предприятия. Особенно это касается рабочих, когда есть возможность контролировать количественные продажи продукции, в связи с этим, повременная оплата труда для этой категории работник не является эффективной.

Возможно создание какой-либо новой системы оплаты труда, позволяющей определять заработную плату в зависимости от следующих

факторов: профессиональной квалификации работника, качества, сложности выполняемой работы и результата труда. Моим предложением является ввести базовую заработную плату, определяемую МРОТ (в настоящее время составляет 6204 рублей) и 4 коэффициента, характеризующие перечисленные факторы труда. Эти коэффициенты необходимо определить опытным путем, в зависимости от того, какие факторы являются наиболее важными для конкретной работы. Затем, полученную сумму делим на норму рабочего времени по производственному календарю и получаем часовую тарифную ставку, с помощью которой рассчитываем заработную плату, учитывая количество отработанных часов, доплату за условия труда в районах крайнего севера, премию, районный коэффициент.

При внедрении новой системы необходимо обеспечить, используя коэффициенты труда, чтобы заработная плата не стала меньше, чем была. Предложенная система оплаты труда должна стать более эффективной, чем действующая, повысить производительность труда и мотивацию работников. Нужно отметить, что такая форма оплаты труда хорошо подходит для рабочих.

Таким образом, применяя предложенную систему, заработная плата работников будет существенно отличаться, что обеспечит социальную справедливости и повысит уровень мотивации рабочих. Вместе с тем заработная плата будет напрямую связана с конечными результатами труда.

Для вспомогательных работников я бы порекомендовала оставить повременную оплату труда, но сделать более гибкой систему премирования. В связи с этим необходимо разработать показатели и условия премирования, учитывающие специфику деятельности инженерно-технических работников.

Стимулирующая функция оплаты труда важна для руководства организации: нужно заинтересовать работника к труду, максимальной отдаче и повышению эффективности труда. Этой цели служит установление размера заработков в зависимости от достигнутых каждым результатов труда. Отрыв оплаты от личных трудовых усилий работников подрывает трудовую основу заработной платы, ведет к ослаблению стимулирующей функции заработной

платы, к превращению ее в потребительскую функцию и гасит инициативу и трудовые усилия человека.

Также важным нахожу при введении новой системы оплаты труда провести разъяснительную работу с сотрудниками, проинформировать их обо всех ее нюансах.

При этом считаю необходимым для всех сотрудников расширить систему премирования и доплат за качество работы, повышение квалификации, срочность, дисциплину и добросовестность.

Среди основных направлений совершенствования учета труда и заработной платы, призванных усилить учет и контроль над мерой труда и потребления, следует, в первую очередь, отметить проблему совершенствования всей системы первичного учета выработки. Необходимо повсеместное внедрение систем, ориентированных на оплату конечных результатов труда, ликвидацию приписок к выработке. Особое значение имеет сочетание оплаты труда с его бригадной организацией, являющейся перспективной формой организации и оплаты труда.

В настоящее время в ИП Губадов Р.И. выплата заработной платы производится наличными денежными средствами через кассу организации, что создает массу неудобств как для работников (в связи с очередями при выплате заработной платы), так и для бухгалтера-кассира. Поэтому важным направлением совершенствования учета труда и заработной платы является сведение расчетов с работниками к безналичной форме расчетов, путем перечисления заработной платы на банковские карточки. Это будет способствовать росту производительности труда, повышению культуры расчетов, экономии времени рабочих и служащих.

Широко распространенным направлением по совершенствованию учета, контроля труда и выплат заработной платы является усиление контроля за правильным использованием фонда заработной платы на основе внедрения принципов нормативного учета расходов на оплату труда. Внедрение нормативного учета позволяет фиксировать все случаи выплат за нарушение

условий труда и формировать сводную информацию о размерах, причинах и виновниках отрицательных отклонений от норм для анализа и своевременного принятия мер по их минимизации и полной ликвидации.

Также большое значение имеет дальнейшее совершенствование документооборота по учету выработки и заработной платы, в частности, сокращение количества первичных документов на основе автоматизации первичного учета и внедрения машиночитаемых документов вместо бумажных. Совершенствованию документооборота способствуют интеграция учета выполнения графиков производства с учетом выработки и заработной платы, внедрение систем учета выработки, ориентированных на оплату конечных результатов труда, и других форм внутрихозяйственных экономических отношений.

Необходимо обеспечить бухгалтерам расчетной группы доступ к справочно-правовым системам, таким, как «Гарант», «Консультант плюс» и другие; осуществить подписку на профессиональные журналы, рассматривающие сложные вопросы учета заработной платы; а также обеспечить посещение бухгалтерами курсов повышения квалификации. Это связано со следующими особенностями их работы:

- со сложностью производимых расчетов при определении размера заработной платы, гарантий, компенсаций, налога на доходы физических лиц для уплаты в бюджет, страховых взносов в ПФР, ФСС, федеральный фонд ОМС;
- противоречиями и неясностями в толкования законодательной базы, вызывающие множество спорных вопросов;
- изменчивостью нормативно-правовой базы и другими.

5. Социальная ответственность

Студенту

Группа	ФИО
3-3501	Ионенко Анна Олеговна

Институт	Институт электронного обучения	Кафедра	Экономики
Уровень образования	Специалист	Направление/специальность	Бухгалтерский учет анализ и аудит

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:	
<p>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none"> -вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрация, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) -опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) -негативного воздействия на окружающую природную среду (атмосферу, гидросферу, литосферу) -чрезвычайных ситуаций (техногенного, стихийного, экологического и социального характера) 	<p>Работа выполняется в торговом зале, в котором расположена бытовая техника.</p> <p>На производительность труда работника, находящегося на рабочем месте, могут влиять следующие вредные факторы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отклонение температуры от нормы; -повышенный уровень электромагнитных излучений; -статистическое электричество. <p>Кроме того, работник может подвергаться действию опасных факторов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поражение электрическим током; -возникновение пожаров в результате короткого замыкания. <p>Негативное воздействие на окружающую среду в процессе работы практически отсутствует. Наиболее вероятно возникновение чрезвычайных ситуаций техногенного характера в результате пожаров.</p>

2. Список законодательных и нормативных документов по теме	1. Трудовой кодекс; 2. Основные экологические законы РФ; 3. Закон о социальной защите населения РФ.
Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке	
1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности: - Обучение и развитие сотрудников; - Программа единовременной материальной помощи; - Охрана труда.	<p>Обучения и развитие работников, является, прежде всего, важным фактором для формирования высокопрофессионального кадрового потенциала работников. Для них разработаны специальные курсы по повышению квалификации, для того чтобы работник мог выполнять более сложную работу.</p> <p>На предприятие, вместе с выплатами основной части заработной платы, существуют дополнительные поощрения, выплачиваемые в результате оказания человека в трудной жизненной ситуации, а так же премии за надлежащее выполнение своей работы.</p> <p>Охрана труда:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. сохранение здоровья и работоспособности сотрудника в процессе труда; 2. предупреждение 3. производственного травматизма; 4. организация проведения инструктажей, обучения.
2. Анализ факторов внешней социальной ответственности: - взаимодействие с местным сообществом и местной властью;	<p>Так как наша организация оказывает услуги для покупателей, мы в свою очередь поощряем их лотереями, а также предоставляем</p>

- ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров).	бонусные карты для постоянных покупателей.
<p>3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности. 	<p>Анализ специальных правовых и нормативных законодательных актов (ТК РФ, НК РФ, ГК РФ, СК РФ, ФЗ-307, 402 и т.д.)</p> <p>Различные приказы и постановления РФ.</p>
Перечень графического материала:	

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	
---	--

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Старший преподаватель	Феденкова А.С.			

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3501	Ионенко Анна Олеговна		

Разработка программы КСО для предприятия.

В организации ИП Губадов Р.И. используется традиционная модель корпоративной социальной ответственности.

Корпоративная социальная ответственность – это концепция, в соответствии с которой предприятие принимает во внимание интересы общества, возлагая на себя ответственность за влияние их деятельности на фирмы и прочие привлеченные стороны социальной сферы. Таким образом, обязательство выходит за пределы установленного законом соблюдать законодательство и допускается, что организация самостоятельно принимает дополнительные меры для увеличения качества жизни сотрудников и их семей, а также местного сообщества и общества в целом.

Развитие КСО начало использоваться повсеместно в начале 1970-х годов, хотя это обозначение встречалось редко. Термин «стейкхолдеры» (заинтересованные стороны) – это лица, которые оказывает влияние на деятельность предприятия, начал использоваться для описания корпоративных собственников, кроме акционеров, примерно с 1989 г. Начало КСО было принято от деловой этики — видом прикладной этики, которая рассматривала этические принципы, моральные или этические проблемы, которые могут возникнуть в деловой среде.

Социальная ответственность бизнеса – это такая ответственность объекта бизнеса, которая отвечает за не нарушение норм и правил, неявно определенных или не определенны законодательно (в области этики, экологии, милосердия, человеколюбия, сострадания и т. д.), оказывают влияние на качество жизни отдельных социальных групп и общества в целом. Ответственность возникает в итоге невнимательности объектов предприятия к требованиям и запросам общества и проявляется в замедленном воспроизводстве трудовых ресурсов на территориях, являющихся ресурсной базой для данного вида бизнеса. Социальная ответственность бизнеса (СОБ) – это добровольный взнос предприятия в процесс развития общества в социальную, экономическую и экологическую сферу, которая связана

напрямую с основной деятельностью предприятия и выходящие за пределы определенного закона минимума. Данный термин скорее идеальный, и не может быть полностью притворно в эффективности хотя бы потому, что просчитать все результаты одного решения просто невозможно. Но социальная ответственность — это не правило, а этический принцип, который должен быть задействован в ходе принятия решения. Это решение является внутренним, перед самим собой, и опирается на моральные нормы и ценности, приобретенные в процессе социализации.

Также существуют вероятные преимущества для предприятия. Объем и характер преимуществ КСО для предприятия могут отличаться в зависимости от характера предприятия и сложно поддается количественному измерению, хотя имеется обширная литература, убеждающая бизнес принимать не только финансовые меры (например, «Четырнадцать пунктов, Сбалансированная система показателей» Деминга). Орлицкий, Шмидт и Райнс обнаружили взаимосвязь между социальной и экологической эффективностью и финансовой эффективностью. Однако предприятия не может ориентироваться на краткосрочные финансовые итоги деятельности при разработке своей стратегии КСО. Используемое на предприятии определение КСО может отличаться от четкого определения «воздействия на заинтересованные стороны», используемого многими защитниками КСО, и зачастую включает благотворительные и добровольные мероприятия. Функция КСО может сформироваться в отделе персонала, развития бизнеса или в отделе по связям с общественностью предприятия, или может быть передана в отдельные подразделение или в некоторых случаях — напрямую совету директоров или генеральному директору. Некоторые компании могут использовать аналогичные КСО ценности без четко определенной команды или программы.

Определение целей и задач программы КСО

Для того чтобы программы КСО приносили различные социальные и экономические результаты, необходима их интеграция в стратегию

предприятия. Иными словами, деятельность предприятия и программы КСО должны иметь одинаковый вектор. Тогда программа КСО будет выступать органическим вспомогательным элементом деятельности предприятия.

Принципы социальной ответственности.

- Социальная ответственность интегрирована в деятельность всего предприятия и способствует достижению долгосрочных целей и развитию ценностей в соответствии с общественными потребностями.
- Общество проводит сплошное совершенствование, гармонизацию и поиск новых форм, методов и технологий реализации корпоративной социальной ответственности.
- Корпоративная социальная ответственность гарантирует успех положительных эффектов для предприятия.
- Деятельность предприятия в области корпоративной социальной ответственности начинается с уровня следования законам и иным нормативным документам и формируется в направлении поддержки существующих и разработанных собственных инициатив в решении социально значимых задач.

Социальные гарантии сотрудников

- Построение взаимоотношений с сотрудниками на основе социального партнерства и заключённых трудовых договоров.
- Соблюдение установленных законами и другими нормативными документами прав сотрудника в сфере труда.
- Предоставление достойных условий труда в отношении оплаты труда, рабочего времени, еженедельных выходных дней, отпусков, охраны труда и безопасности на рабочем месте, охраны материнства и возможности совмещать работу с семейными обязанностями.
- Прозрачность оплаты труда и ее своевременная выплата, объективность системы оплаты труда и мотивации сотрудников.

- Предотвращение любых форм дискриминации и принудительного труда.
- Уважение семейных обязанностей работников, в том числе посредством предоставления приемлемых часов работы, отпуска по уходу за ребенком.
- Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью, не менее чем предусмотрены законами.
- Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.
- Развитие системы негосударственного пенсионного обеспечения сотрудников предприятия за счет средств работодателя.
- Создание условий в интересах развития долевого участия сотрудника в формировании собственных пенсионных накоплений.
- Организация добровольного медицинского страхования для сотрудников и членов их семей.
- Осуществление выплат социального характера и предоставление услуг сотрудникам за счет средств работодателя (организация ежегодного медицинского осмотра сотрудника).

Развитие кадрового потенциала

- Способствование развитию личных и профессиональных способностей сотрудников, для поддержания инициатив в решении вопросов развития предприятия.
- Развитие сотрудников, организовать условия для профессионального и карьерного роста, обучение, поддержание работоспособности, создание стимулов к производственно-эффективной работе.
- Внедрение производительной системы подготовки, переподготовки и постоянного повышения квалификации сотрудников.

- Взаимодействие с органами государственной власти и акционерами предприятия.
- Обеспечение прозрачности хозяйственной деятельности для собственников акций путем своевременного и полного раскрытия информации о результатах деятельности предприятия.
- Предоставление акционерам возможности беспрепятственного и полного осуществления полномочий участия в управлении предприятия через принятия решений по наиболее важным вопросам его деятельности в соответствии с законодательными и учредительными документами.
- Определение прозрачного и понятного механизма для выплаты доли прибыли акционерам.
- Добросовестное осуществления обязательств по оплате налогов и сборов.

Определение стейкхолдеров предприятия.

Стейкхолдеры – это заинтересованные стороны, на которые деятельность предприятия оказывает прямое и косвенное влияние. Структура стейкхолдеров организации ИП Губадов Р.И. представлены в таблице 4.

Таблица 4 Стейкхолдеры предприятия.

Прямые Стейкхолдеры	Косвенные Стейкхолдеры
Совет директоров, акционеры, генеральный директор	Местное сообщество
Сотрудники предприятия	Администрация района
	Города

Совет директоров, акционеры и генеральный директор самостоятельно принимают решения относительно Общества.

Для сотрудников предприятие создает:

- достойные условия труда для сотрудника;
- охрана труда и обеспечение производственной безопасности;

- предоставление возможностей для карьерного, профессионального и личного роста;
- социальная поддержка сотрудников.

Программа структуры КСО представлена в таблице (5):

Таблица 5 – Структура программ КСО

Наименование мероприятия	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации и мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
Обучение и развитие сотрудников.	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	Курсы по повышению квалификации, получение наиболее высшего разряда, проведение семинаров
Программа единовременной материальной помощи.	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	улучшение условий сотрудникам оказавшийся в тяжёлой ситуации
Охрана труда.	Социально-ответственное поведение	Сотрудники	Ежегодно	снижение производственного травматизма, профессиональной общей заболеваемости и сохранения здоровья сотрудников.
Местное сообщество	Социально-ответственное поведение	Клиенты, которые пользуются услугами		Поощрение клиентов за пользование услугами.

Обучение и развитие сотрудников.

Целями обучения и развития сотрудников будут являться формирование высокопрофессионального кадрового потенциала сотрудников после прохождения курсов повышения, способного оказать эффективную и

профессиональную работу, то есть когда сотрудник может выполнить более сложную работу, повышение квалификации на условиях Общества и занятия более новых должностей.

Наиболее актуальными и стратегическими направлениям в Обществе будут считаться:

1. улучшение технологий и бизнес – процессов Общества для реализации услуг,
2. правовое обеспечение деятельности предприятия,
3. экономические и финансовые вопросы деятельности Общества,
4. прохождение переподготовки сотрудников.

Программа единовременной материальной помощи.

На предприятие, вместе с выплатами основной части заработной платы, существуют дополнительные поощрения, выплачиваемые в результаты оказания человека в трудной жизненной ситуации.

Охрана труда.

Работа по охране труда в ИП Губадов Р.И. ведется на основании стандарта организации «Система управления охраной труда в ИП Губадов Р.И. утвержденные генеральным директором на основании «Положения о системе управления охраной труда, пожарной и экологической безопасностью производственной деятельности ИП Губадов Р.И.

Основными целями системы управления охраной труда предприятия являются:

1. сохранение здоровья и работоспособности сотрудника в процессе труда;
2. предупреждение производственного травматизма;
3. предупреждение профессиональной заболеваемости;
4. устранение (доведение до допустимых величин) неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса;

5. обеспечение требований безопасности в процессе производственной деятельности;

6. организация пропаганды охраны труда;

7. организация проведения инструктажей, обучения.

Местное сообщество.

Так как наше предприятие оказывает услуги для клиентов, мы в свою очередь поощряем их (разыгравшими, аукционами и лотереями) а также заводим клубные карты для постоянных клиентов.

Определение затрат на программу КСО представлены в таблице (6):

Таблица 6 Предполагаемые затраты для мероприятия КСО

Мероприятия	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации предполагаемых затрат
Обучение и развитие сотрудников.	Тыс. руб.	823	823
Программа единовременной материальной помощи.	Тыс. руб.	500	500
Охрана труда.	Тыс. руб.	726	726
Реклама	Тыс. руб.	1958	1 958
Итого	Тыс. руб.	4007	4007

Социальная политика предприятия предполагает свою программу на направление обеспечение социального равновесия и создания благоприятных социально-психологических условий в коллективе.

В коллективном договоре устанавливается единый перечень и размер социальных льгот, гарантий и компенсаций с учетом экономических возможностей предприятия. Льготы и гарантии, социальные программы и программы помощи сотрудникам позволяют привлекать и удерживать наиболее ценных специалистов. В соответствии с Коллективным договором работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях: рождения ребенка; собственной свадьбы, свадьбы детей; смерти супруга (супруги), членов семьи; матерям детей, учащихся в 1- 4 классах, в День знаний.

Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций

Программы КСО соответствуют целям и стратегиям предприятия, а именно будет производиться обучение и развитие персонала, на протяжении всего рабочего года проводится семинары и тестирования для сотрудников. Предусмотрены различные программы по оздоровлению сотрудников, а именно для сотрудников компании проводятся ежегодно медицинский осмотр всего персонала. Это является высокопрофессиональным кадровым потенциалом.

Разработанная программа КСО в обязательном порядке будет отвечать, и соответствовать прямым и косвенным интересам стейкхолдера. Она является развитием социального потенциала персонала, и что соответствует достойному осуществлению данной деятельности.

Затраты на мероприятия КСО являются адекватными, так как их результаты превышают данные финансовые вложения и соответствуют высококачественным достижениям работы всех сотрудников клиентов.

В заключение еще хотелось бы отметить, что все разработанные программы будет отслеживаться руководством текущей деятельностью по реализации социальной политики Генеральным директором предприятия.

Из выше перечисленного можно сделать выводы, что разработанная программа будет направлена на внутренний и внешний КСО и это в принципе достаточно для соответствующего отношения между предприятием и сотрудниками.

Заключение

Вопросы организации оплаты труда актуальны для любого работодателя и для каждого работника. Действующим законодательством о труде помимо заработной платы за отработанное время и выполненную работу предусмотрены различные гарантии и компенсации работникам. При этом для каждой группы выплат характерен определенный порядок расчета, возникают особые обстоятельства, которые следует учесть, существует множество схожих, на первый взгляд, а на самом деле различных ситуаций. Это в сочетании со сжатым сроком выдачи заработной платы, множеством форм первичных документов делает учет труда и заработной платы достаточно трудоемким процессом.

Вместе с тем, ошибки в расчетах, в оформлении и выплате заработной платы, в исчислении налогов и страховых взносов ведут как к претензиям со стороны работников (которые заинтересованы в том, чтобы им сполна выплатили, что положено), так и к различным санкциям со стороны инспекции труда (которая следит за соблюдением организацией требований законодательства о труде в целом и прав каждого отдельного сотрудника), налоговых органов, Пенсионного фонда России, Фонда социального страхования РФ (поскольку с начислением и выплатой заработной платы увязаны и налоговые платежи, и уплата страховых взносов). С другой стороны, за действиями бухгалтера следит работодатель, заинтересованный в экономном расходовании денежных средств организации. В связи с этим велика ответственность работы бухгалтера, занимающегося расчетом заработной платы.

В процессе написания дипломной работы была изучена нормативно-правовая база, регламентирующая учет труда, заработной платы и ее налогообложения. Выделено четыре уровня нормативных правовых документов регулирующих рассматриваемый вопрос.

Также, с помощью нормативных правовых документов, литературных источников, внутренних локальных актов исследуемой организации – ИП Губадов Р.И были рассмотрены основные теоретические и практические вопросы начисления и учета заработной платы, и ее составных частей:

1. вознаграждения за труд – основная часть заработной платы,
2. компенсационные выплаты – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в особых климатических условиях, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению и др.,
3. стимулирующие выплаты – доплаты и выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

А также рассмотрены расчет, условия начисления и выплаты гарантий и компенсаций, предоставляемых в особых случаях, перечисленных в документах первого уровня – кодексах и федеральных законах РФ. На основании этих нормативно-правовых документов, изучен порядок расчета НДФЛ на заработную плату, а также страховых взносов в ПФР, ФСС, ФФОМС.

Разобрав теоретические аспекты изучаемого вопроса, было рассмотрено их практическое применение. В качестве объекта исследования было выбрано общество с ограниченной ответственностью «Бытовая техника».

Организация труда в ИП Губадов Р.И производится на основе внутренней тарифной системы – это система оплаты труда, основанная на дифференциации заработной платы работников различных категорий. При этом заработная плата работника зависит от его квалификации, условий труда и ряда других факторов.

Для совершенствования учета заработной платы в ИП Губадов Р.И были предложены следующие мероприятия.

1. Необходима смена системы оплаты труда, по крайней мере, для рабочих, сотрудников, у которых есть возможность увеличивать продажу бытовой техники. Важно, чтобы новая система оплаты труда, позволяла определять заработную плату в зависимости от следующих факторов:

профессиональной квалификации работника, качества, сложности выполняемой работы и результата труда. Тем самым, стимулируя работников к высокоэффективному труду и к повышению их производительности. Для инженерно-технических работников предприятия возможно сохранение действующей системы оплаты труда.

2. Также считаю важным для всех сотрудников расширить систему премирования и доплат за качество работы, повышение квалификации, срочность, дисциплину и добросовестность.

3. Перевести расчет с работниками из наличной в безналичную форму, путем перечисления заработной платы на пластиковые карточки банка. Это благотворно скажется на росте производительности труда, повышении культуры расчетов, экономии времени рабочих и служащих.

4. Важным является также обеспечение бухгалтерам расчетной группы доступа к справочно-правовым системам, таким, как «Гарант», «Консультант плюс» и другие; осуществление подписки на профессиональные журналы, рассматривающие сложные вопросы учета заработной платы; а также обеспечение регулярного посещения бухгалтерами курсов повышения квалификации.

Все перечисленные выше меры по совершенствованию системы учета и выплаты заработной платы в ИП Губадов Р.И. позволят повысить эффективность работы, как бухгалтерской службы, сотрудников предприятия, так и организации в целом.

Список использованных источников

1. Гражданский кодекс Российской Федерации: Часть 1 [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30.11.1994 г. №51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. Электрон. Дан. М., 2005 Доступ из локальной сети Науч. Б-ки ТПУ. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=193157&from=5142-0&rnd=208987.6558352004511768&> (дата обращения: 25.02.2016)
2. Гражданский кодекс Российской Федерации: Часть 2 [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 26.01.1996 №14-ФЗ(ред. от 29.06.2015)// Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=182037&rnd=208987.6910405871217234&> (дата обращения:27.05.2016)
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 14.11.2002 г. №138-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. Электрон. Дан. URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=182819&rnd=208987.7444514202887559&> (дата обращения:23.03.2016)
4. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации [Электронный ресурс] Федеральный закон от 30.12.2001 г. №195-ФЗ (ред. от 05.04.2016)// Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=197587&rnd=208987.8345379431779991&> (дата обращения:02.04.2016)
5. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть 2 [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 05.08.2000 г. №118-ФЗ(ред. от 28.11.2011)// Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая.

URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=122230&from=28126-0&rnd=208987.42466130193769736&> (дата обращения 16.04.2016)

6. Семейный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 29.12.1995 г. №223-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=28126>

7. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30.12.2001г. №197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. URL:

8. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 06.12.2011 №402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=198265> (дата обращения 16.02.2016)

9. О внесении изменений в Федеральный закон "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 08.12.2010 г. №343-ФЗ (ред. от 25.02.2011) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия..Проф, сетевая. URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=132012>

10. О воинской обязанности и военной службе [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 28.03.1998г. №53-ФЗ (ред. от 15.02.2016) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. Электрон. дан. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=card&page=splus&tab=0&> (дата обращения 01.03.2016)

11. О государственных пособиях гражданам, имеющим детей [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 19.05.1995г. № 81-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая.URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=191390> (дата обращения 02.04.2016)

12. О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30.04.2008 г. №56-ФЗ (ред. от 04.11.2014)// Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая.URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=165960> (дата обращения 10.04.2016)

13. О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 19.06.2000г. № 82-ФЗ (ред. от 14.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. Электрон. дан. <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=172586> (дата обращения 25.03.2016)

14. О социальной защите инвалидов [Электронный ресурс]. Федеральный закон от 24.11.1995 г. №181-ФЗ (ред. от 29.12.2015)// Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. Электрон.дан.URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=181697> (дата обращения 26.03.2016)

15. О страховых взносах в пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 24 июля 2009 г. №212-ФЗ (ред. от 29.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система.URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=182962> (дата обращения 24.04.2016)

16. Об исполнительном производстве [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 2 октября 2007 г. №229-ФЗ (ред. от 30.03.2016) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=197511>(дата обращения 30.04.2016)

17. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. №255-ФЗ (ред. от 09.03.2016)//

Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=194976> (дата обращения 26.04.2016)

18. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 24.07.1998 г. №125-ФЗ (ред. от 29.12.2015)// Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=181727> (дата обращения 25.03.2016)

19. Об утверждении инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах крайнего севера и в местностях, приравненных к районам крайнего севера в соответствии с действующими нормативными актами [Электронный ресурс]: Приказ Министерства труда РСФСР от 22.11.1990 г. N 2(ред. от 11.07.1991, с изм. от 01.12.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=3300> (дата обращения 23.01.2016)

20. О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях) [Электронный ресурс]: Постановление Министерства труда РФ от 11.09.1995 № 49 // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. Электрон. дан. М., 2005. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=7809> (дата обращения 18.04.2016)

21. О формах бухгалтерской отчетности организации [Электронный ресурс]: Приказ Министерства финансов РФ от 02.07.2010г. № 66н (ред. от 06.04.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф,

сетевая.URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=179211> (дата обращения 20.04.2016)

22. Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и или опасными и иными особыми условиями труда [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 г. N 870 // Консультант Плюс: справочная правовая система URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=132083> (дата обращения 16.04.2016)

23. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты [Электронный ресурс]: Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004г. № 1// Консультант Плюс: справочная правовая система....URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=47274> (дата обращения 14.04.2016)

24. Основные положения о вахтовом методе организации работ [Электронный ресурс]: Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31.12.1987 №794/33-82(ред. от 17.01.1990, с изм. от 19.02.2003) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая Электрон дан М. URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=7253> (дата обращения 17.03.2016)

25. Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера [Электронный ресурс]: Постановление Совмина СССР от 10.11.1967 г. № 1029 // Консультант Плюс: справочная правовая система.URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=127020> (дата обращения 11.04.2016)

26. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций [Электронный ресурс]: Приказ Министерства Финансов РФ от 31.10.2000 г. № 94-н (ред. от 08.11.2010) // Консультант Плюс: справочная правовая система URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=107972> (дата обращения 15.04.2016)

27. Положение о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях [Электронный ресурс]: Постановление Совмина СССР от 24.12.1982 г. № 1116 (ред. от 26.06.2015) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. Электрон.дан.URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=182213> (дата обращения 10.04.2016)

28. Положение об особенностях направления работников в служебные командировки [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 (ред. от 29.07.2015)// Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. Электрон. дан. М., URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=183734> (дата обращения 07.04.2016)

29. Положение об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 15.06.2007 г. №375 (ред. от 25.03.2013)// Консультант Плюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=144183> (дата обращения 10.04.2016)

30. Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы [Электронный ресурс]: Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. №922 (ред. от 15.10.2014) // Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая. Электрон. дан. М., 2009. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=169988> (дата обращения 06.04.2016)

31. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Приказ Министерства финансов РФ от 29.07.1998 г. №34-н (ред. от 24.10.2010)// Консультант Плюс: справочная правовая система. Версия Проф, сетевая.

Электрон.дан.М.,2009.URL:<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=144183> (дата обращения 10.04.2016)

32. Беликова Т.Н., Минаева Л. Н. Все положения о бухгалтерском учете с комментариями. СПб.: Питер, 2014. 288 с.

33. Богомолец С.Р., Бухгалтерский учет: учеб. : Маркет ДС, 2013. 752 с.

34. Ю.А.Бабаева. М., Бухгалтерский финансовый учет: учеб. для вузов. Вузовский учебник, 2010. 650 с.

35. Воробьева Е. В. Заработная плата в 2015 году: Эксмо, 2015. 912 с.

36. Захарьин В.Р. Заработная плата в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях: учеб. пособие М.: Проспект, 2014. 656 с.

37. Аверина Т.А. Компенсации и доплата при расчете среднего заработка [Электронный ресурс] // Зарплата. 2016. № 12. Электрон. версия печат. публ. Доступ из справ. правовой системы «Консультант Плюс».

38. Аверина Т.А. Пособия в 2016 году [Электронный ресурс] // Зарплата. 2016. № 1. Электрон. версия печат. публ. Доступ из справ. правовой системы «Консультант Плюс».

39. Аникина М.Л. Важные факты по МРОТ [Электронный ресурс] // Советник бухгалтера. 2016. № 5. Электрон. версия печат. публ. Доступ из справ. правовой системы «Консультант Плюс».

40. Будакова Н.И. Налоговый статус физического лица и исчисление НДФЛ [Электронный ресурс] // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 2. Электрон. версия печат. публ. Доступ из справ. правовой системы «Консультант Плюс».

41. Ирхина Е. Когда платить зарплату? [Электронный ресурс] // Практическая бухгалтерия. 2016. № 12. Электрон. версия печат. публ. Доступ из справ. правовой системы «Консультант Плюс».

42. Луговая Н.Н., Некрасова Н.А. Неденежная форма оплаты труда [Электронный ресурс] // Актуальные вопросы бухгалтерского учета и налогообложения. 2016. № 3. Электрон. версия печат. публ. Доступ из справ. правовой системы «Консультант Плюс».

43. Прудников П.В. Исчисление и уплата страховых взносов в 2016 г. [Электронный ресурс] // Клуб главных бухгалтеров. 2016. № 1. Электрон. версия печат. публ. Доступ из справ. правовой системы «Консультант Плюс».

44. Ремизова О.Н. Расчет отпускных с учетом особенностей начисления заработной платы [Электронный ресурс] // Современный бухучет. 2016. № 7. Электрон. версия печат. публ. Доступ из справ. правовой системы «Консультант Плюс».

45. Сосновская И.А. Отдельные вопросы исчисления и уплаты страховых взносов [Электронный ресурс] // Все о налогах. 2016. № 1. Электрон. версия печат. публ. Доступ из справ. правовой системы «Консультант Плюс».

Приложение А
(Обязательное)

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301008

наименование организации

структурное подразделение

Табель
УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Номер документа

Дата составления

Отчетный период

с

по

Н о м е р п о п о р я д к у	Фамилия, инициалы, должность (специальность, профессия)	Табельный номер	Отметки о явках и неявках на работу по числам месяца																Отработано за		Данные для начисления заработной платы по видам и направлениям затрат						Неявки по причинам								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	X	половину месяца (I, II)	месяц	код вида оплаты						код	дни (часы)	код						
																														корреспондирующий счет					
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	дни		код вида опла ты	коррес пондир ующий счет	дни (часы)	код вида опла ты	коррес пондир ующий счет	дни (часы)	код	дни (часы)	код									
																часы																			
2		3	4																5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12						
																	X																		

Ответственное лицо

должность

личная подпись

расшифровка подписи

Руководитель структурного подразделения

должность

личная подпись

расшифровка подписи

"

"

20

Работник кадровой службы

должность

личная подпись

расшифровка подписи

"

"

20

Унифицированная форма № Т-49
Утверждена постановлением Госкомстата РФ
от 5 января 2004 г. N 1

В кассу для оплаты в срок с " " 200 г. по " " 200 г.

200 г.

Отчетный период	
с	по

[illegible]

Расходный ордер № _____
от _____

Приложение В (Обязательное)

Унифицированная форма № Т-3
Утверждена Постановлением Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301017

наименование организации

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

Номер документа	Дата составления

УТВЕРЖДЕНО

Приказом организации от " " 20 г. №

Штат в количестве единиц

на период с " " 20 г.

Структурное подразделение		Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад) и	Надбавки, руб			Всего, руб. ((гр.5+гр.6+гр.7+гр.8) × гр.9)	Примечание
наименование	код								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Итого									

Руководитель кадровой службы

должность

личная подпись

расшифровка подписи

Главный бухгалтер

личная подпись

расшифровка подписи

Приложение Г
(Обязательное)

Унифицированная форма № Т-1
Утверждена Постановлением Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД по ОКПО	Код
	0301001

(наименование организации)

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о приеме работника на работу

Принять на работу

	Дата
с	
по	

Табельный номер

(фамилия, имя, отчество)

В _____
(структурное подразделение)

(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

(условия приема на работу, характер работы)

с тарифной ставкой (окладом) _____ руб. ____ коп.
(цифрами)

надбавкой _____ руб. ____ коп.
(цифрами)

с испытанием на срок _____ месяца(ев)

Основание:

Трудовой договор от “ ____ ” _____ 20 ____ г. № _____

Руководитель организации _____
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен _____ “ ____ ” _____ 20 ____ г.
(личная подпись)

Приложение Д
(Обязательное)

Унифицированная форма № Т-5
Утверждена Постановлением Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301004

(наименование организации)

ПРИКАЗ

Номер документа	Дата составления

(распоряжение)

о переводе работника на другую работу

Перевести на другую работу

	Дата
с	
по	

Табельный номер

(фамилия, имя, отчество)

(вид перевода (постоянно, временно))

Прежнее место
работы

_____ (структурное подразделение)
_____ (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

(причина перевода)

Новое место
работы

(структурное подразделение)	
(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)	
тарифная ставка (оклад)	_____ руб. _____ коп. (цифрами)
надбавка	_____ руб. _____ коп. (цифрами)

Основание:

изменение к трудовому договору от “ ____ ” _____ 20__ г. № _____ ; или
другой документ _____
(документ (заявление, медицинское заключение и пр.))

Руководитель организации

(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен

_____ “ ____ ” _____ 20__ г.
(личная подпись)

Приложение Ж (Обязательное)

Унифицированная форма № Т-8
Утверждена Постановлением Госкомстата России
от 05.01.04 № 1

Форма по ОКУД по ОКПО	Код
	0301006

_____ (наименование организации)

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ

(распоряжение)

о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

Прекратить действие трудового договора от “ _____ ” _____ 20 ____ г. № _____ ,
уволить “ _____ ” _____ 20 ____ г. _____

(ненужное зачеркнуть)

Табельный номер

_____ (фамилия, имя, отчество)

_____ (структурное подразделение)

_____ (должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

_____ (основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения))

Основание (документ,
номер, дата):

_____ (заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.)

Руководитель организации

_____ (должность)

_____ (личная подпись)

_____ (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен

_____ (личная подпись)

“ _____ ” _____ 20 ____ г.

Мотивированное мнение выборного
профсоюзного органа в письменной форме
(от “ _____ ” _____ 20 ____ г. № _____) рассмотрено

Приложение 3 (Обязательное)

ЗАПИСКА-РАСЧЕТ № _____ ОБ ИСЧИСЛЕНИИ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ПРИ ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ОТПУСКА, УВОЛЬНЕНИИ И ДРУГИХ СЛУЧАЯХ

от " ____ " _____ 20 ____ г.

Учреждение

ИНН

КПП

Структурное подразделение
Орган, осуществляющий функции и
полномочия руководителя

Фамилия, имя, отчество

Вид отпуска (увольнения и др. случаев)

Основание

Единица измерения: руб

Форма по ОКУД

КОДЫ

0504425

Дата

по ОКПО

Глава по БК

по ОКЕИ

383

Отпуск предоставлен
за период с

по

Отпуск предоставляется
(увольняется) с

по

Количество расчетных дней

Основного отпуска	Дополнительного отпуска		Всего

1. Заработок по месяцам

Год													Всего за год
Месяцы													
Количество дней													
Сумма - всего													

Принято к учету

Бухгалтер

(подпись)

(расшифровка подписи)

Ответственный
исполнитель

(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

" ____ "

20 ____ г.

" ____ "

20 ____ г.

2. Начислено

Форма 0504425 с. 2

Наименование показателя	Код стро- ки	Заработок по видам источников						Всего
		номер счета		номер счета		номер счета		
		дни	сумма	дни	сумма	дни	сумма	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Месяцы:								
	01							
	02							
	03							
Итого за расчетные месяцы	04							
Средний заработок: месячный	05							
дневной	06							
Сумма за отпуск за текущий месяц (наименование)	07							
Сумма за отпуск за будущий месяц (наименование)	08							
Итого за отпуск	09							
Заработок за текущий месяц (наименование)	10							
Всего начислено (сумма строк 09 и 10)	11							

3. Удержано из заработка

Форма 0504425 с. 3

Наименование показателя	Код строки	Налог на доходы физических лиц по видам источников			Другие удержания				Выплачено	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Удержания	01									

К выплате руб коп по платежной ведомости (расходному ордеру) № ____ от " ____ " _____ 20 ____ г.

Дебет счета Кредит счета

Исполнитель _____ (должность) _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи) Проверил руководитель группы учета _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)

Приложение И (Обязательное)

Унифицированная форма №Т-6
Утверждена постановлением Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301005

(наименование организации)

ПРИКАЗ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику

Номер документа	Дата составления

Предоставить отпуск

Табельный номер

(фамилия, имя, отчество)

(структурное подразделение)

(должность (специальность, профессия))

за период работы с “___” _____ 20___ г. по “___” _____ 20___ г.

А. ежегодный основной оплачиваемый отпуск на _____ календарных дней

с “___” _____ 20___ г. по “___” _____ 20___ г.

и (или)

Б. _____
(ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, учебный, без сохранения заработной платы и другие (указать))

на _____ календарных дней

с “___” _____ 20___ г. по “___” _____ 20___ г.

В. Всего отпуск на _____ календарных дней

с “___” _____ 20___ г. по “___” _____ 20___ г.

Руководитель организации _____
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен _____ “___” _____ 20___ г.
(личная подпись)